



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA: INGENIERÍA DE EMPRESAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

TIPO: Proyecto de Investigación

Previo a la obtención del título de:

INGENIERO DE EMPRESAS

TEMA:

DISEÑO DEL SUBSISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE PASTAZA, 2018.

AUTOR:

HENRRY PAÚL LEÓN LOZA

RIOBAMBA – ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación, ha sido desarrollado por el Sr. HENRRY PAÚL LEÓN LOZA, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza

DIRECTOR

Ing. Franqui Fernando Esparza Paz

MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **HENRRY PAÚL LEÓN LOZA**, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son originales. Los textos utilizados en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autor, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 18 de julio del 2018

HENRRY PAÚL LEÓN LOZA

C.C : 160046356-4

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo, primeramente le dedico a:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y disfrutar de las maravillas de su creación divina, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, permitiéndome culminar de manera exitosa con mis estudios.

A mis queridos padres quienes con esfuerzo y sacrificio se convirtieron en el soporte fundamental, brindándome oportunamente su valioso e incondicional apoyo en todo el proceso de mi formación estudiantil.

A las autoridades y prestigiosos docentes de la universidad, quienes sembraron en mi mente sus sabios conocimientos y grandes experiencias lo que a futuro lograre transformarme en un digno profesional de nuestra sociedad.

Una dedicatoria especial a mis asesores de tesis quienes con seriedad y con gran espíritu de responsabilidad me guiaron y me apoyaron permanentemente en cada paso de la elaboración de la tesis.

Henry Paúl León Loza

AGRADECIMIENTO

Al culminar una etapa de estudios en mi vida, quiero expresar desde lo más profundo de mi alma, mi sincero e imperecedero sentimiento de gratitud y agradecimiento a:

DIOS, a mis padres, docentes, asesores, autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, por todos y cada uno de ellos, de manera profesional, desinteresada aportaron positivamente para mi formación personal y profesional, transformándome de esta manera en un ser humano y una persona capaz defenderme por mi mismo en cada momento de mi vida, servir mi familia y a la sociedad en general.

Henry Paúl León Loza

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Certificación del tribunal	ii
Declaración de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Formulación del Problema	10
1.1.2 Delimitación del Problema.....	10
1.2 JUSTIFICACIÓN	10
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 Objetivo General:	12
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	13
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	14
2.2.1 Subsistema.....	14
2.2.2 Seguridad.....	14
2.2.3 Seguridad laboral	15
2.2.4 Salud.....	16
2.2.5 Salud ocupacional	16
2.2.6 Prevención.....	18
2.2.7 Siniestralidad laboral.....	18
2.2.8 Accidente.....	19
2.2.9 Accidentes laborales.....	19

2.2.10	Enfermedad	20
2.2.11	Enfermedades laborales	20
2.2.12	Profesiograma	21
2.2.13	Normativa Legal.....	21
2.3	HIPÓTESIS	24
2.4	VARIABLES	24
2.4.1	Variable Independiente	24
2.4.2	Variable Dependiente	24
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		25
3.1	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1.1	Investigación Cualitativa.....	25
3.1.2	Investigación Cuantitativa.....	25
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	25
3.2.1	Investigación de campo	25
3.2.2	Investigación bibliográfica o documental	26
3.2.3	Investigación descriptiva.....	26
3.3	Población y muestra	27
3.3.1	Población.....	27
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	27
3.4.1	Método deductivo.....	27
3.4.2	Método inductivo	27
3.4.3	Método analítico.....	28
3.4.4	Técnicas.....	28
3.5	RESULTADOS	29
3.5.1	Análisis de resultados de las encuestas	29
3.6	VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	42
3.6.1	Planteamiento de la hipótesis	42
3.6.2	Descripción de la población	42
3.6.3	Especificación del estadístico	42
3.6.4	Calculo grados de libertad.....	43
3.6.5	Frecuencia observada	44
3.6.6	Frecuencia esperada	45
3.6.7	Calculo del Chi cuadrado	46
3.6.8	Representación gráfica del Chi cuadrado.....	46

3.6.9	Decisión.....	47
CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		48
4.1	TÍTULO	48
4.2	CONTENIDO DE LA PROPUESTA.....	48
4.2.1	Antecedentes históricos.....	50
CONCLUSIONES		119
RECOMENDACIONES.....		120
BIBLIOGRAFÍA		121
ANEXOS		125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Siniestros laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015-2017)	5
Tabla 2 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015).....	7
Tabla 3 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2016).....	8
Tabla 4 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2017).....	9
Tabla 5 : Sexo	29
Tabla 6 : Edad	30
Tabla 7 : Estado civil	31
Tabla 8 : Conocimiento sobre las normas de seguridad laboral	32
Tabla 9 : Provisión de prendas, instrumentos y herramientas de protección	33
Tabla 10 : Facilidades para realizarse chequeos médicos	34
Tabla 11 : Conocimiento de siniestros laborales ocurridos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza	35
Tabla 12 : Tipos de siniestros laborales ocurridos con mayor frecuencia	36
Tabla 13 : Existencia de un subsistema de seguridad y salud ocupacional	37
Tabla 14 : Indispensable contar con un subsistema de seguridad y salud ocupacional .	38
Tabla 15 : Esta de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional	39
Tabla 16 : Prevendrá y reducirá los siniestros laborales el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional	40
Tabla 17 : Indispensable elaborar la estructura de los profesigramas.....	41
Tabla 18 : Distribución Chi Cuadrado - Grados de Libertad	43
Tabla 19 : Frecuencia observada.....	44
Tabla 20 : Frecuencia esperada	45
Tabla 21 : Calculo del Chi cuadrado.....	46
Tabla 22 : Puestos de trabajo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.....	68

Tabla 23 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.....	69
--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 : Tendencia de notificaciones de accidentes de trabajo en las empresas del Ecuador (Periodo 2010-2015).....	3
Gráfico 2 : Tendencia de notificaciones de enfermedades profesionales en las empresas del Ecuador (Periodo 2010-2015).....	3
Gráfico 3 : Accidentes de trabajo registrados en el IESS por años, de las instituciones y empresas de la provincia de Pastaza (Periodo 2013-2015).....	4
Gráfico 4 : Enfermedades profesionales registrados en el IESS por años, de las instituciones y empresas de la provincia de Pastaza (Periodo 2013-2015) .	4
Gráfico 5 : Siniestros laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015-2017)	6
Gráfico 6 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015).....	7
Gráfico 7 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2016).....	8
Gráfico 8 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2017).....	9
Gráfico 9 : Sexo	29
Gráfico 10 : Edad	30
Gráfico 11 : Estado Civil.....	31
Gráfico 12 : Conocimiento sobre las normas de seguridad laboral	32
Gráfico 13 : Provisión de prendas, instrumentos y herramientas de protección	33
Gráfico 14 : Facilidades para realizarse chequeos médicos	34
Gráfico 15 : Conocimiento de siniestros laborales ocurridos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.....	35
Gráfico 16 : Tipos de siniestros laborales ocurridos con mayor frecuencia	36
Gráfico 17 : Existencia de un subsistema de seguridad y salud ocupacional	37
Gráfico 18 : Indispensable contar con un subsistema de seguridad y salud ocupacional	38

Gráfico 19 : Esta de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional	39
Gráfico 20 : Prevendrá y reducirá los siniestros laborales el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional	40
Gráfico 21 : Indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas.....	41
Grafico 22 : Representación gráfica del Chi cuadrado	46

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tuvo como objetivo diseñar el subsistema de seguridad y salud ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, con un enfoque en el mejoramiento institucional tanto cualitativo como cuantitativo, para prevenir y reducir la siniestralidad laboral. La metodología utilizada fue a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, las mismas que se aplicó a todo el personal que labora en la institución, permitiendo de esta manera conocer la situación actual, de la cooperativa. Se estableció que dicha institución financiera requiere tener una herramienta administrativa acorde al marco legal que garantice un ambiente seguro y saludable de trabajo. La propuesta se basa en diseñar un subsistema de seguridad y salud ocupacional incluido los profesigramas, y de esta forma dotarle a la cooperativa de un instrumento que le permitirá reducir la siniestralidad laboral y crear confianza en el personal que labora. Se concluye el diagnóstico realizado a las actividades de la cooperativa permitió identificar problemas; administrativos, económicos y sociales que ameritan buscar soluciones. Se recomienda que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza aplique el subsistema seguridad y salud ocupacional y de esta forma contribuir al estricto cumplimiento del marco legal e incrementar grandes posibilidades que permitan a los empleados desempeñarse de mejor manera garantizados por un ambiente de trabajo armónico, seguro y confiable.

Palabras clave: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS>
<SINIESTRALIDAD LABORAL> <PROFESIOGRAMAS> <SEGURIDAD
LABORAL> <SALUD OCUPACIONAL> <PASTAZA (CANTON)>

Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

The objective of this degree work was to design the safety subsystem and occupational health for the Savings and Credit Cooperative of the Small Company of Pastaza, with a focus on the institutional improvement, both qualitative and quantitative, in order to prevent and reduce accidents at work. The methodology used was through the application of the technique of the survey, which was applied to all personnel working in the Institution, thus allowing to know the current situation of the Cooperative. It was established that such financial institution requires to have an administrative tool according to the legal framework which guarantees a safe and healthy working environment. The proposal is based on designing a safety subsystem and occupational health, included job profile diagrams, and in this way to provide to the Cooperative with an instrument which will allow to reduce occupational accidents and create confidence in the personnel that works. It is concluded the diagnosis made to the activities of the cooperative which allowed to identify problems; administrative, economic, and social that merit finding solutions. It is recommended that the Savings and Credit Cooperative of the Small Company of Pastaza apply the occupational health and safety subsystem and, in this way, contribute to strict compliance with the legal framework and increase great possibilities that allow employees to perform better, guaranteed by a harmonious, safe and reliable work environment.

Key words: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES>, <ACCIDENTS AT WORK>, <JOB PROFILE DIAGRAMS>, <WORK SAFETY>, <OCCUPATIONAL HEALTH>, <PASTAZA (CANTON)>.

INTRODUCCIÓN

La humanidad vive momentos críticos en varios aspectos del convivir social, siendo uno de ellos el institucional administrativo, de lo cual el Ecuador no es la excepción y si dirigimos la mirada de manera puntual al sistema administrativo financiero en nuestro país especialmente en lo que concierne a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, institución en la que se realizó el trabajo investigativo se ha encontrado un alto índice de siniestralidad laboral, ya sea por varias causas entre las cuales señalamos la no aplicación de manera oportuna de ciertas normativas que exige el mundo moderno.

Esto ha ocasionado como resultado que se tenga al interior de dicha institución la afectación directa de varios de sus empleados, quienes han sufrido enfermedades, accidentes laborales lo que se ha atentado contra la integridad física, la salud e inclusive la pérdida de la vida de ciertos miembros de la cooperativa, sin lugar a dudas es un índice que llama la atención, preocupa y alarma a sus autoridades, razón por la cual es importante y urgente tratar el tema y buscar alternativas de solución para que lo expuesto anteriormente no vuelva a suceder en el futuro.

Para evitar la siniestralidad laboral se ha propuesto **EL DISEÑO DEL SUBSISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE PASTAZA.**

La presente investigación se ha estructurado con cuatro capítulos los mismos que detallo a continuación: Capítulo I.- El Problema, Capítulo II.- Marco Teórico, Capítulo III.- Marco Metodológico, Capítulo IV.- Marco Propositivo.

La propuesta que se ha presentado, es una opción que desde la perspectiva, sobre todo humanista y administrativa prevendrá y reducirá de manera significativa los siniestros laborales de los empleados y funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La humanidad vive momentos sumamente difíciles y con un futuro lleno de incertidumbres, en todos los países del mundo es indispensable irse acoplando a los tiempos y circunstancias que se vive, esto significa que en el sistema económico financiero de manera oportuna y efectiva deben darse los cambios oportunos en el manejo de técnicas elementales administrativas, que las instituciones, organizaciones, empresas públicas o privadas requieran para enrumbarse por los senderos de la superación y el éxito, prevenir hechos de siniestralidad laboral, garantizando de esta manera la seguridad y salud laboral, para prepararse de manera oportuna y efectiva para enfrentar los retos del futuro y las exigencias propias del mundo moderno en el que vivimos.

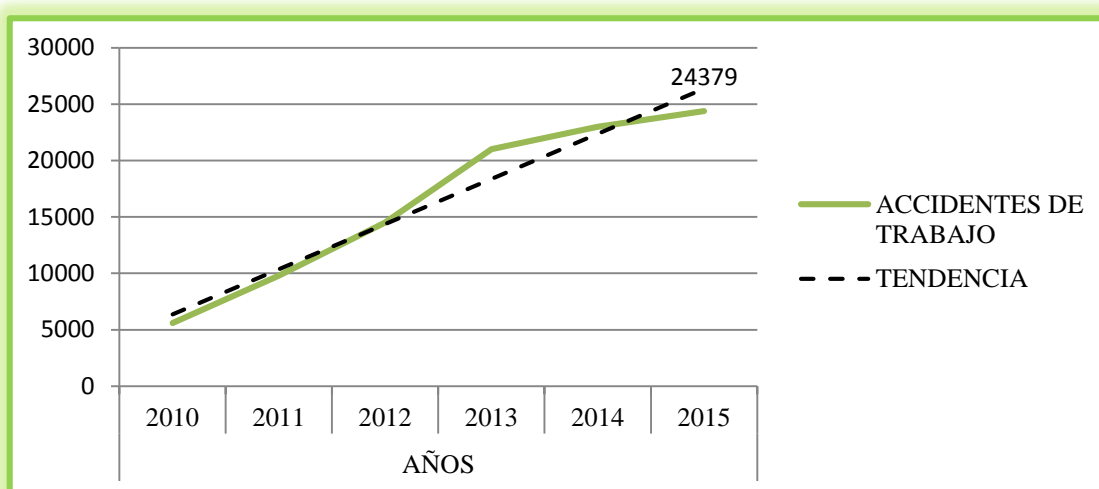
Según Suasnavas (2017) manifiesta lo siguiente:

En Ecuador, si bien existen investigaciones publicadas en la última década que ofrecen información sobre el diagnóstico situacional sobre la seguridad y salud en el trabajo, son escasos los documentos encontrados que permitan evaluar la tendencia y evolución de la siniestralidad laboral más reciente en este país. (párr.1).

En un reciente estudio realizado por investigadores de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad Internacional SEK, se observa en los últimos tres años, un incremento considerable del número de casos notificados por accidentes de trabajo (7.904 en 2010 a 24.379 en 2015) y posibles enfermedades profesionales (177 en 2010 a 892 en 2015), que podría ser debido a la entrada en vigor del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo en 2010, norma que aunque actualmente derogada, obligaba al empleador a notificar, la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o presunción de enfermedad profesional. (párr.4).

En las siguientes graficas se muestran la tendencia de las notificaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desde 2010 a 2015, observándose una tendencia al aumento de reportes al Seguro General de Riesgos del Trabajo.

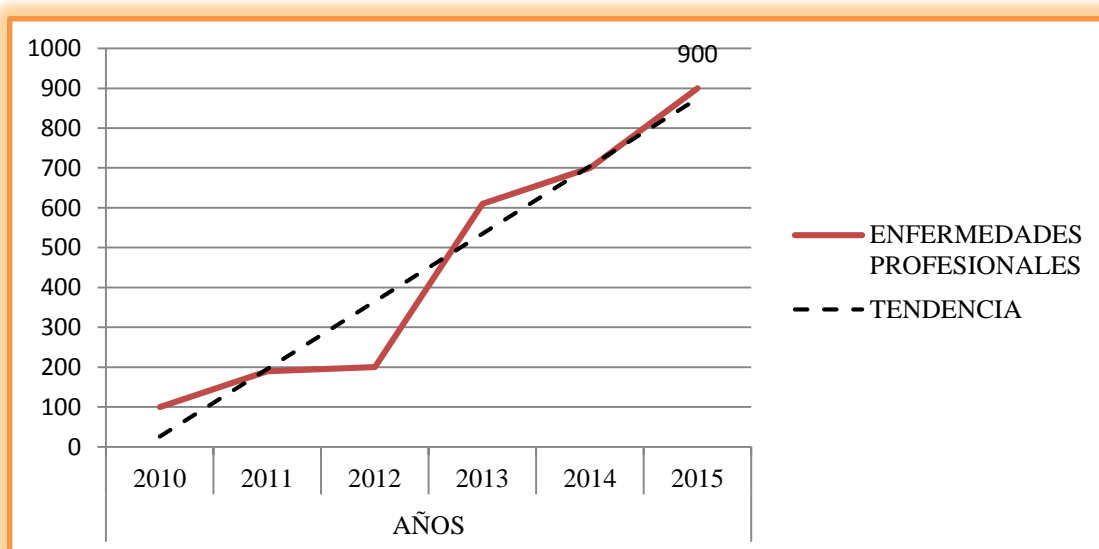
Gráfico 1 : Tendencia de notificaciones de accidentes de trabajo en las empresas del Ecuador (Periodo 2010-2015)



Fuente: Revista Ekos (2017)

Elaborado por: Henry León

Gráfico 2 : Tendencia de notificaciones de enfermedades profesionales en las empresas del Ecuador (Periodo 2010-2015)

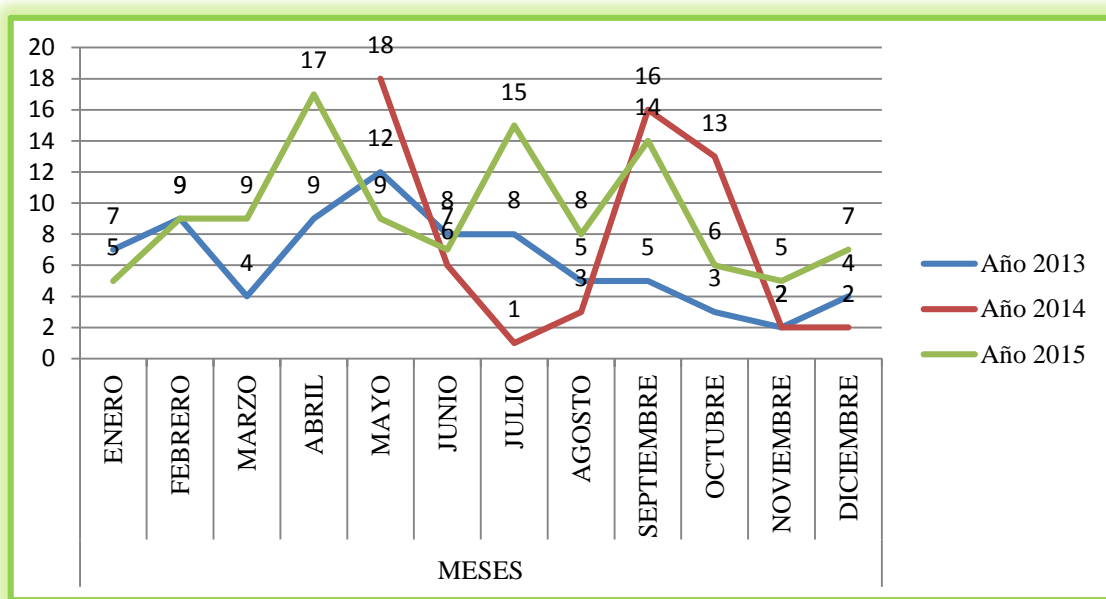


Fuente: Revista Ekos (2017)

Elaborado por: Henry León

En la provincia de Pastaza de igual forma se han dado problemas de siniestralidad laboral el mismo que están representados en los siguientes cuadros según SGRT (Seguro General de Riesgos del Trabajo) - Estadísticas del Seguros de Riesgos del Trabajo (IESS) provincia de Pastaza.

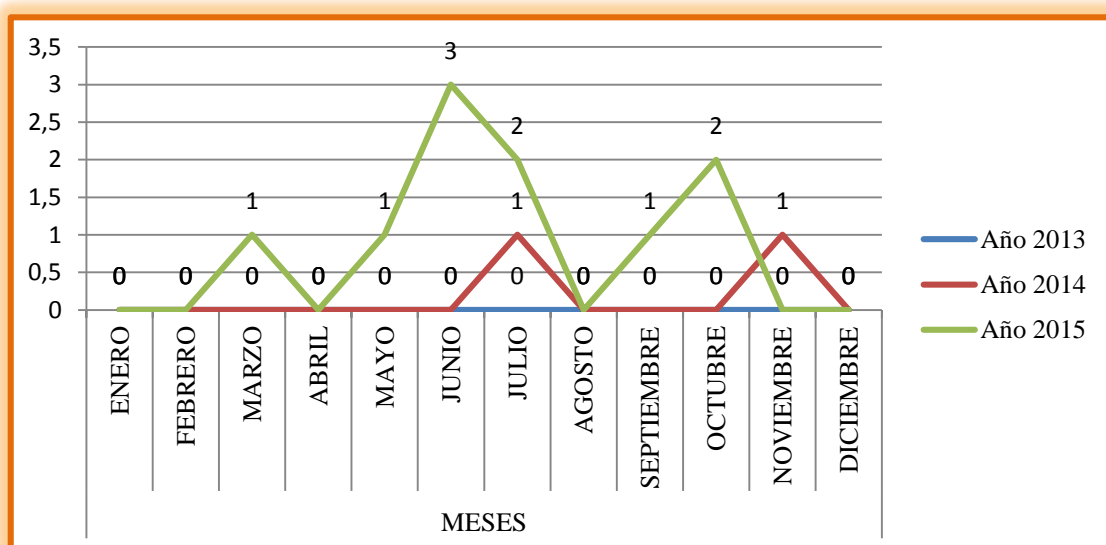
Gráfico 3 : Accidentes de trabajo registrados en el IESS por años, de las instituciones y empresas de la provincia de Pastaza (Periodo 2013-2015)



Fuente: Pág. Web IESS (Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo) 2017

Elaborado por: Henry León

Gráfico 4 : Enfermedades profesionales registrados en el IESS por años, de las instituciones y empresas de la provincia de Pastaza (Periodo 2013-2015)



Fuente: Pág. Web IESS (Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo) 2017

Elaborado por: Henry León

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza cuenta al momento con 135 empleados para atender a una población que tiene aproximadamente 83.933 habitantes que existe en la provincia de Pastaza, y beneficiar directamente a más de 100.000 socios razón por la cual se ha visto en la necesidad imperiosa de crear varias sucursales con el fin de brindar un servicio de calidad, las mismas que se detallan a continuación: Mariscal, Shell, Macas, Tena, Ambato, Arajuno, Oficina Especial Puyo, Oficina Especial El Chaco, Oficina Especial Sucúa, Oficina Especial El Coca lo que le ha permitido formar parte del segmento 1 de las cooperativas en el Ecuador.

Pese a lo expuesto anteriormente la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, no cuenta con un subsistema de seguridad y salud ocupacional, lo que ha traído como resultado que la cooperativa ha tenido que enfrentar una serie de consecuencias las mismas que de una u otra forma han incidido de manera negativa y preocupante en la buena marcha administrativa institucional.

Dentro de estos inconvenientes se debe puntualizar entre otros los más importantes que se han dado a través del tiempo de vida que lleva la cooperativa siendo estos los que a continuación se señalan:

- Accidentes de trabajo
- Enfermedades laborales
- Invalidez física temporal y/o permanente
- Muerte

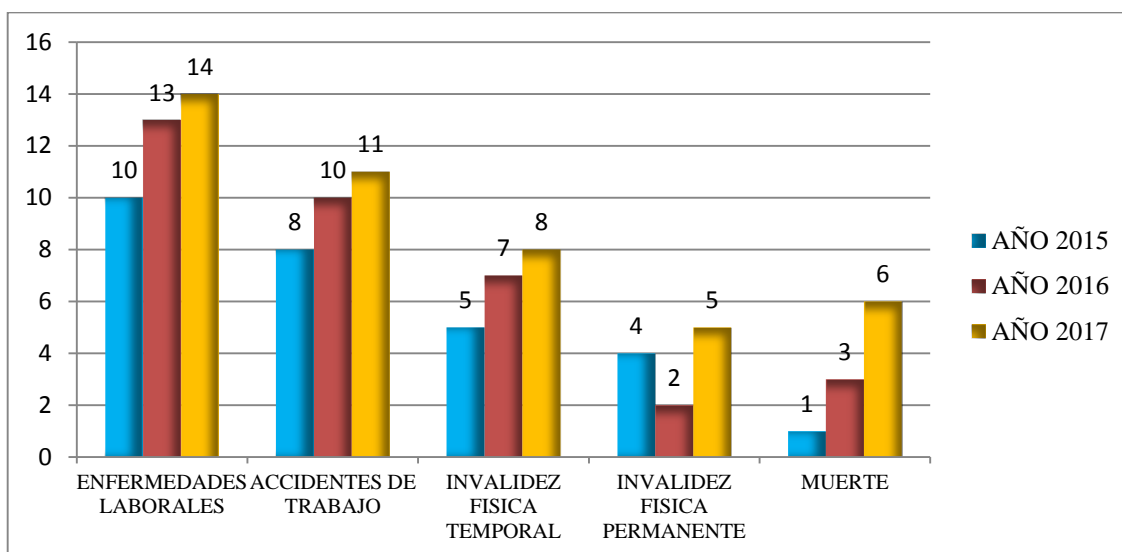
Tabla 1 : Siniestros laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015-2017)

AÑOS	ENFERMEDADES LABORALES	ACCIDENTES DE TRABAJO	INVALIDEZ FISICA TEMPORAL	INVALIDEZ FISICA PERMANENTE	MUERTE	TOTALES	PORCENTAJE
2015	10	8	5	4	1	28	20,74%
2016	13	10	7	2	3	35	25,93%
2017	14	11	8	5	6	44	32,59%
TOTALES	37	29	20	11	10	107	79,26%
PORCENTAJE	27,41%	21,48%	14,81%	8,15%	7,41%	79,26%	

Fuente: CACPE PASTAZA (2017)

Elaborado por: Henry León

Gráfico 5 : Siniestros laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015-2017)



Fuente: CACPE PASTAZA (2017)

Elaborado por: Henry León

Durante el proceso de investigación se determinó que los siniestros laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza es un motivo de gran preocupación y requiere una profunda reflexión, la misma que lleve a que las autoridades tomen urgente y oportunas decisiones. Toda vez que haciendo un análisis de los últimos tres años, 2015, 2016 y 2017 se puede determinar que el personal que labora en dicha institución financiera alcanza un total de 37 empleados que sufren enfermedades laborales, 29 empleados han tenido accidentes de trabajo, un total de 20 empleados padecen invalidez física temporal y 11 empleados están destinados a vivir con una invalidez física permanente, es lamentable pero hay que poner en manifiesto que 10 personas que laboraban en la cooperativa han muerto.

También se logró determinar cuáles son los puestos o perfiles de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza debido a diversos factores como son actividades mismas que se desempeña en el cargo o por hechos históricos de siniestros laborales en los diferentes puestos de trabajo en los periodos 2015-2017, en el cual se detalla a continuación:

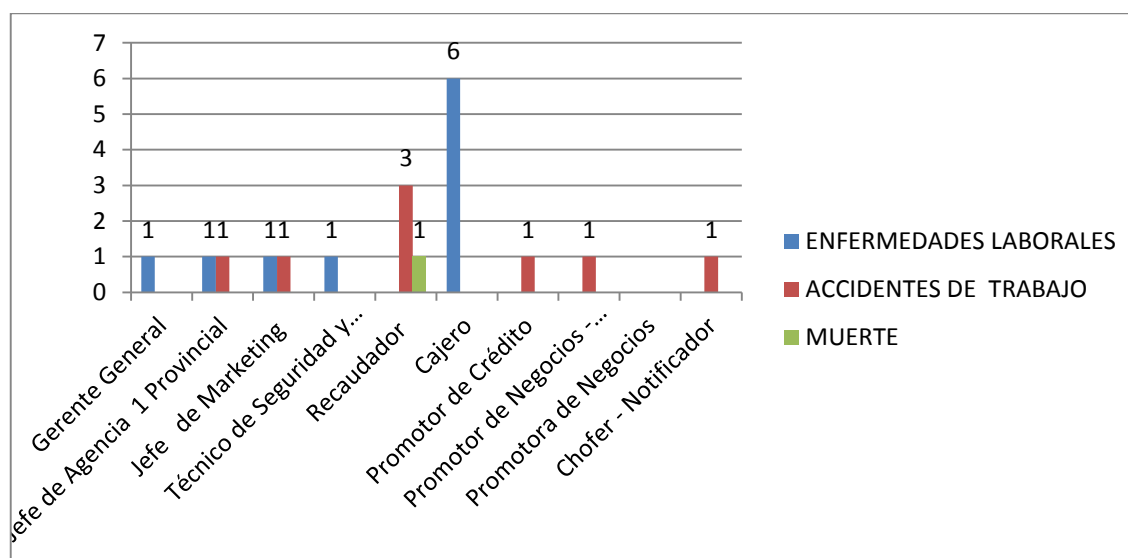
Tabla 2 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015)

PUESTOS DE TRABAJO CON NIVEL DE SINIESTRALIDAD ALTO	AÑO 2015		
	ENFERMEDADES LABORALES	ACCIDENTES DE TRABAJO	MUERTE
Gerente General	1		
Jefe de Agencia 1 Provincial	1	1	
Jefe de Marketing	1	1	
Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	1		
Recaudador		3	1
Cajero	6		
Promotor de Crédito		1	
Promotor de Negocios - Recaudador		1	
Promotora de Negocios			
Chofer - Notificador		1	
TOTAL	10	8	1
PORCENTAJE	7,41%	5,93%	0,74%

Fuente: CACPE PASTAZA (2015)

Elaborado por: Ing. Luis Villena

Gráfico 6 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2015)



Fuente: CACPE PASTAZA (2015)

Elaborado por: Ing. Luis Villena

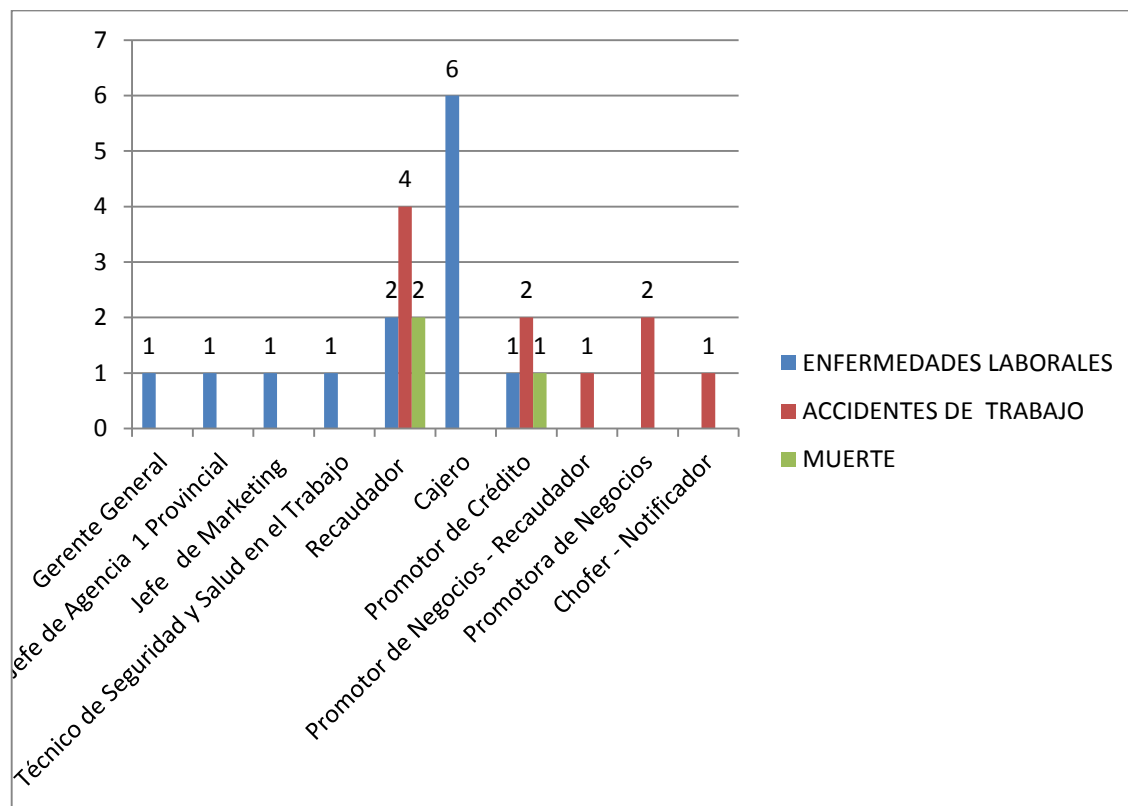
Tabla 3 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2016)

PUESTOS DE TRABAJO CON NIVEL DE SINIESTRALIDAD ALTO	AÑO 2016		
	ENFERMEDADES LABORALES	ACCIDENTES DE TRABAJO	MUERTE
Gerente General	1		
Jefe de Agencia 1 Provincial	1		
Jefe de Marketing	1		
Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	1		
Recaudador	2	4	2
Cajero	6		
Promotor de Crédito	1	2	1
Promotor de Negocios - Recaudador		1	
Promotora de Negocios		2	
Chofer - Notificador		1	
TOTAL	13	10	3
PORCENTAJE	9,63%	7,41%	2,22%

Fuente: CACPE PASTAZA (2016)

Elaborado por: Ing. Luis Villena

Gráfico 7 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2016)



Fuente: CACPE PASTAZA (2016)

Elaborado por: Ing. Luis Villena

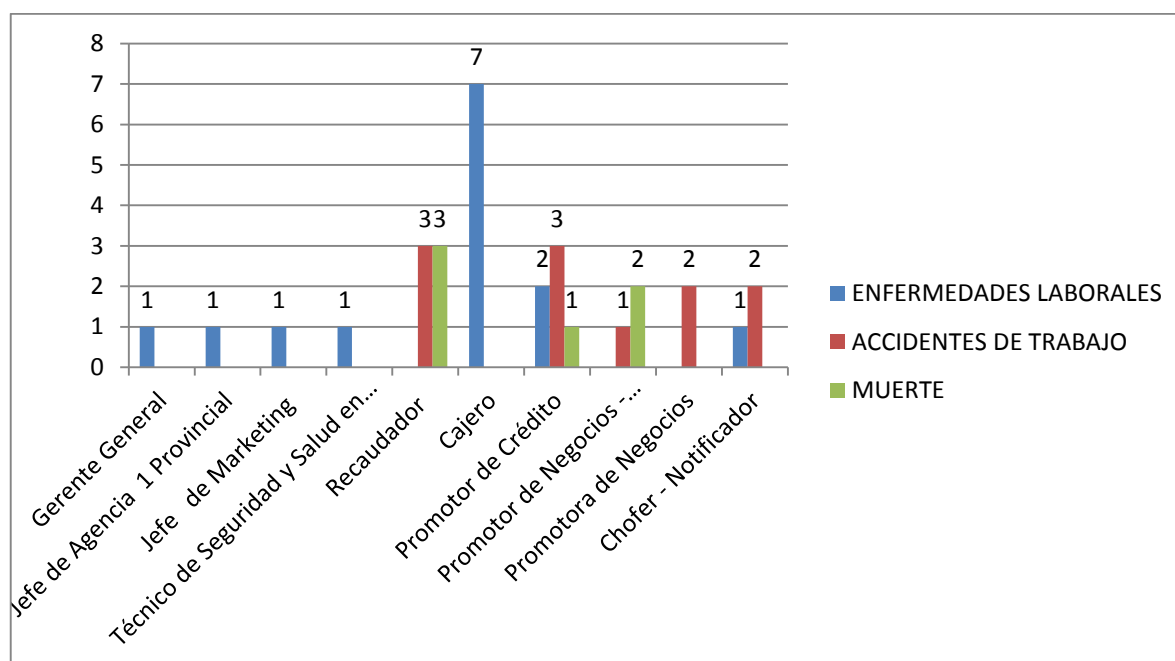
Tabla 4 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2017)

PUESTOS DE TRABAJO CON NIVEL DE SINIESTRALIDAD ALTO	AÑO 2017		
	ENFERMEDADES LABORALES	ACCIDENTES DE TRABAJO	MUERTE
Gerente General	1		
Jefe de Agencia 1 Provincial	1		
Jefe de Marketing	1		
Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	1		
Recaudador		3	3
Cajero	7		
Promotor de Crédito	2	3	1
Promotor de Negocios - Recaudador		1	2
Promotora de Negocios		2	
Chofer - Notificador	1	2	
TOTAL	14	11	6
PORCENTAJE	10,37%	8,15%	4,44%

Fuente: CACPE PASTAZA (2017)

Elaborado por: Ing. Luis Villena

Gráfico 8 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza (Periodo 2017)



Fuente: CACPE PASTAZA (2017)

Elaborado por: Ing. Luis Villena

1.1.1 Formulación del Problema

¿El diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional ayudara a prevenir y reducir la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

1.1.2 Delimitación del Problema

Del contenido Área: Talento Humano

Campo: Administrativo

Aspecto: Seguridad y Salud Ocupacional

Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza de la ciudad de Puyo.

Delimitación Temporal

El presente trabajo investigativo se ejecutó con datos de los años 2015- 2018.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Teórica

Desde el punto de vista teórico la investigación realizada se sustenta fundamentalmente en documentos, sitios web, normas nacionales de seguridad laboral, que permitió determinar a través de la teoría científica como el diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional, previno la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

Práctica

El diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional es importante para la vida y el normal desenvolvimiento de la cooperativa, porque a futuro y con toda seguridad se prevendrá los riesgos laborales tanto en salud como en seguridad y contribuirá con eficiencia, eficacia y efectividad al cumplimiento de los procedimientos administrativos

y de gestión de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, de igual forma detalla y especifica lo necesario de un puesto de trabajo y esto aporta significativamente a la gestión del Talento Humano.

El presente trabajo investigativo es totalmente viable por que como investigador tuve la oportunidad se conoció los problemas que se viven a diario, según se demostró con los datos estadísticos presentados, de igual forma se cuenta con la predisposición, la apertura y todo el apoyo por parte de las autoridades principales de la cooperativa.

Es indispensable, urgente e importante diseñar el subsistema de seguridad y salud ocupacional para la CACPE Pastaza, porque mejora significativamente los procesos administrativos, situación económica de la cooperativa y especialmente prevenir riesgos laborales, evitando a la misma una serie de problemas como los que ha tenido que enfrentar ya sea de salud, accidentes y muertes, ya que representa una alternativa de solución; además se garantiza el estricto y fiel cumplimiento de la normativa impuesto por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS.

Este trabajo investigativo no tiene limitación alguna, al contrario se puede manifestar que es factible la elaboración del diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

Metodológica

Para lograr los objetivos planteados, se acude al empleo de técnicas de investigación como es la encuesta, con ello se pretendo conocer la situación actual de la cooperativa, así los resultados de la investigación proporcionados por la misma se apoyan en técnicas de investigación validas en el medio.

Académico

La presente investigación motivo, e incentivo y brindo la oportunidad de poner y llevar a la práctica todos los sabios conocimientos adquiridos en el proceso de los años de estudio y de formación en el campo de la administración empresarial, cuyo objetivo se

encauzo a obtener el diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General:

-Diseñar el subsistema de seguridad y salud ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, mediante la aplicación de normas técnicas para prevenir y reducir la siniestralidad laboral.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la influencia de la siniestralidad laboral, por medio de la aplicación de las encuestas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, para conocer la situación actual.
- Priorizar alternativas, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, a través de la aplicación de las normativas laborales vigentes para prevenir los siniestros laborales.
- Elaborar la estructura de los Profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional, mediante la utilización de formatos emitidos por el Ministerio del Trabajo y garantizar un ambiente seguro y saludable en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Según Delgado & Soto (2016) en su tesis con el tema: “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA COMPAÑÍA ARMADURA S.A.S.” concluye que:

El diseño del presente proyecto se realizó teniendo en cuenta la forma de contratación actual de la empresa ARMADURA S.A.S., por tal motivo se definió que se requiere un Vigía de la SST por la cantidad de trabajadores directos.

Se realiza la documentación base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como manual, procedimientos, formatos, instructivos, valoración de riesgos, identificación de requisitos legales, plan de trabajo y el detalle del paso a paso para su cumplimiento, con el fin de facilitar la implementación del mismo (p.101).

Según Zuluaga (2017) en su tesis con el tema: “DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA HIERROS DE OCCIDENTE S.A.S” concluye que:

Para una correcta implementación del sistema de gestión y salud en el Trabajo se requiere completa disposición de los trabajadores para acatar las normas y reglas de seguridad que buscan que en la empresa trabaje en un ambiente sano y de seguridad. (p.103).

Según Campos, Colorado, & Manzano (2011) en su tesis con el tema: “SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL SECTOR DE LA FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR” concluye que:

La toma de conciencia de los beneficios de la seguridad y salud ocupacional a todos niveles es básica en el desarrollo de cualquier sistema donde se quiera implantar una cultura de prevención, ya que es a través de ésta que se puede comprender la importancia que tiene el cuidado de la salud de todos los empleados de la empresa, así la alta dirección puede ver todos los beneficios de implantar un sistema de gestión de SSO y no como una pérdida de tiempo dinero, y los empleados al ver los beneficios que tiene para ellos comenzarán a usar el equipo de protección y a seguir las indicaciones y precauciones implantadas de manera proactiva (p.709).

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Subsistema

Según Alegsa (2016) menciona que:

Un subsistema es un sistema que es parte de otro sistema mayor que lo contiene.

En otras palabras, un subsistema es un conjunto de elemento interrelacionados que, en sí mismo, es un sistema, pero a la vez es parte de un sistema superior (párr.1).

Camacho (2016) dice que: “Son los elementos, conjuntos o componentes que componen a un sistema cuando se indica que el mismo está formado por partes o cosas que forman el todo” (párr.1).

El subsistema es una herramienta de carácter administrativa que se utiliza en las instituciones públicas y privadas, de hecho forman parte de un todo o dicho de otra forma de un sistema, el mismo que permite mejorar el funcionamiento de una institución.

2.2.2 Seguridad

Moreno, Donado, Gonzales, Garcia & Miranda (2009) mencionan que:

Seguridad es sinónimo de certeza, confianza, se interpreta como un ambiente estable predecible, donde no existan temores al daño o perjuicio a personas o sus bienes. Se relaciona con la confianza de los individuos dentro del ambiente social. La seguridad

refleja orden, solidez, certeza, convicción, garantía que se manifiesta en los distintos niveles: individual, grupal y social (párr.1).

El termino seguridad puede tener una serie de conceptos de acuerdo a los diferentes puntos de vista; pero refiriéndonos puntualmente al tema, motivo de la presente investigación se puede decir que el termino seguridad en este caso específicamente se refiere a las prevenciones que se debe adoptar para evitar cualquier tipo de siniestros.

2.2.3 Seguridad laboral

Según López (2003) señala que: Seguridad en el trabajo: podemos definirla “como la ciencia cuyo objetivo es la anulación o reducción del número de accidentes de trabajo y de sus consecuencias, trata de evitar el accidente de trabajo” (p.27).

De conformidad a Albinagorta (2005) menciona que:

La Seguridad Ocupacional representa una parte de la Salud Ocupacional, que comprende un conjunto de actividades de orden técnico, legal, humano y económico, para la protección del trabajador, la propiedad física de la empresa mediante la prevención y el control de las acciones del hombre, de las máquinas y del medio ambiente de trabajo, con la finalidad de prevenir y corregir las condiciones y actos inseguros que pueden causar accidentes (p.30).

De acuerdo a Prado (2017) dice que:

Seguridad laboral es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos. (párr.1).

La seguridad laboral se refiere al uso de ciertas medidas y toma de decisiones administrativas que deben adoptarse para evitar problemas de salud tomando en cuenta el cargo o la función que cada funcionario y/o empleados desempeñan.

2.2.3.1 Importancia seguridad laboral

Según Nogueira (2014)

La Seguridad en el Trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. En este sentido muchas veces la seguridad no se trata tan en serio como se debería; lo que puede acarrear serios problemas no sólo para los empleados sino también para los empresarios (párr.4).

2.2.4 Salud

Acevedo, Martínez & Estario (2007) mencionan que: “La salud es el grado en que una persona o grupo es capaz de realizar sus aspiraciones y de satisfacer sus necesidades y enfrentarse adecuadamente al ambiente” (p.17).

Pueden existir tantos conceptos como tantos autores, pero yo considero que salud es el estado que siente la persona o el ser humano ya sea en los aspectos físico, mental, psíquico, biológico, anatómico y fisiológico.

2.2.5 Salud ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (1995) menciona que:

Salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven una vida social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo (p.19).

De conformidad a Capera (2011) menciona que: SALUD OCUPACIONAL: “Se define como la disciplina que busca el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo” (párr.15).

De acuerdo a Salazar (2016) señala que:

Se define como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (párr.4).

Salud Ocupacional se puede definir más que como disciplina, una ciencia que determina el estado físico, mental en el que se encuentra el ser humano en el interior de su trabajo en donde cumple sus funciones determinas.

2.2.5.1 Importancia de salud ocupacional

Martínez & Reyes (2005) señalan que:

La Salud Ocupacional tiene su importancia básicamente no solo en la identificación, evaluación y control de los riesgos en los centros y lugares de trabajo, sino en velar porque se cumplan esos derechos inalienables del hombre como especie. En esta lucha no pueden estar solo los profesionales y personal técnico de la salud, sino los propios trabajadores armados de los conocimientos necesarios, los empleadores, la academia, los políticos, los intelectuales y toda la sociedad. Estos objetivos amplios y nobles en ningún sentido se contradicen con los objetivos económicos, todo lo contrario, la Salud Ocupacional y la Seguridad en el Trabajo no son un “gasto” como algunas veces se expresa, sino una “inversión” que se revierte en crecimiento económico y desarrollo social. Personas saludables que laboran en un ambiente de seguridad y confort rendirán más y serán más plenos (p.37).

2.2.6 Prevención

Según López (2003) menciona que: “Prevención conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de una empresa o trabajador con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (p.27).

De acuerdo a González (2013) menciona que: “Prevención anticiparse a la llegada de algo, y la finalidad de anticiparse es precisamente evitarlo, podríamos remarcar que prevención es anticiparse a la llegada de la enfermedad” (p.13).

De conformidad a Henao (2009) menciona que: “Prevención: Técnica de actuación sobre los peligros con el fin de suprimirlos y evitar sus consecuencias perjudiciales” (p.4).

Prevención quiere decir prevenir o anticiparse a los hechos que pueden suscitarse a futuro realizando una serie de actividades que conlleven a que los empleados estén seguros de no sufrir algún tipo de siniestro laboral, ya sea enfermedades, inseguridades e inclusive la muerte.

2.2.7 Siniestralidad laboral

Según García & Montuenga (2004) mencionan que:

La siniestralidad Laboral hace referencia dos términos: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuya identificación y medida presenta problemas bastante diferentes. En el primer caso nos encontramos ante un efecto directo, claramente identificable, mientras que en el segundo la relación causal entre condiciones de trabajo y enfermedad puede ser, en muchas ocasiones, de naturaleza indirecta o producirse con retardo después de un determinado periodo de exposición al riesgo o al agente causante (p.13).

Siniestralidad laboral de la información procesada en este trabajo investigativo se puede puntualizar que su definición se refiere específicamente a la producción de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, que están estrechamente ligadas o vinculadas al ejercicio de una actividad profesional.

2.2.8 Accidente

De acuerdo a Caminero (2014) menciona que: “Un evento no deseado, no planeado el cual resulta en lesiones a las personas, daños a la propiedad o pérdidas en el proceso” (p.5).

En el largo trajinar de la vida el ser humano desde que nace hasta que muere no está libre de un accidente o percance entendiéndose como tal a determinados eventos que le pueden provocar daños a la integridad física, mental e inclusive provocar la muerte.

2.2.9 Accidentes laborales

De conformidad a Botta (2010) señala que: “Los accidentes de trabajo son, tal como muestran las estadísticas, la causa más importante de las lesiones a la salud que sufren los trabajadores como consecuencia de su trabajo” (p.15).

El Seguro Riesgos de Trabajo (2017) señala que:

Es todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa, consecuencia o con ocasión del trabajo originado por la actividad laboral relacionada con el puesto de trabajo, que ocasione en el afiliado lesión corporal o perturbación funcional, una incapacidad, o la muerte inmediata o posterior; se considera también, el que sufra el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa (párr.1).

Según Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2012) menciona que:

Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo (p.14).

En base a mi criterio y luego de haber revisado varios conceptos, me permito manifestar que por accidente laboral puede entenderse los sucesos que afectan al normal estado de

salud del empleado o funcionario como causa o consecuencia de la función o de la labor que desempeña en la institución.

2.2.10 Enfermedad

La Organización Mundial de la Salud (1995), es la de: “Alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible” (p.47).

En mi criterio el termino enfermedad podemos conceptuarlo o definirlo como el mal estar que siente o padece una persona ya sea en su aspecto biológico, anatómico, fisiológico, físico y mental.

2.2.11 Enfermedades laborales

El Seguro Riesgos de Trabajo (2017) señala que: “Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral” (párr.5).

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2012) señala que: “Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad” (p.47).

De acuerdo a Rubio (2005) menciona que: “Enfermedad profesional todo deterioro lento y progresivo de la salud debido a la exposición prolongada en el tiempo a sustancias, energía o elementos vivos, durante el trabajo” (p.13).

Enfermedad laboral, según mi forma de pensar, considero que se refiere a todo tipo de afección que pueda sufrir el cuerpo humano en los diferentes aspectos, como consecuencia y resultado de la falta de prevención, cuidados uso y aplicación de las normas de seguridad.

2.2.12 Profesiograma

Según López (2014) menciona que:

El profesiograma es un documento técnico - administrativo que organiza las conexiones organizativas de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista: el de Gestión del Talento Humano, el de Seguridad Ocupacional y el de Salud Laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores (párr.12).

Personalmente considero que al hablar de un profesiograma estamos hablando de una herramienta administrativa que nos permite de acuerdo a sus perfiles ubicarles en un ambiente de trabajo seguro, adecuado y saludable en donde se tomen las precauciones del caso para garantizar su bienestar y normal desempeño en sus funciones.

2.2.13 Normativa Legal

2.2.13.1 Nacional

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) señala que: En el Art.- 326 numeral 5 establece que: Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (p.152).

De acuerdo al Código del Trabajo (2015) indica:

En su Art. 38.- establece que: Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarles de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (p.20).

En su Art. 410 establece que: Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo (p. 207-208).

Según el Plan Nacional para el Buen Vivir (2013) menciona en su: Objetivo N° 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. “Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo” (p.283).

De conformidad a la RESOLUCION No. CD.333- IESS.- (Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo) (2010) Señala:

Art.2.- OBJETIVOS DE LA AUDITORIA DE RIESGOS DEL TRABAJO.- Son objetivos de la auditoría de riesgos del trabajo:

- 1.- Verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características físicas:
- 2.- Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organizaciones, analizar los resultados y comprobarlos de requerirlo, de acuerdo a su actividad y especialización:
- 3.- Verificar que la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización se ajuste al diagnóstico, así como a la normativa técnica legal vigente;
- 4.-Verificar la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de gestión de la empresa u organización; y
- 5.- Verificar el sistema de comprobación y control interno de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el que se incluirá empresas u organizaciones contratistas (p.2-3).

Art. 9.- AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LAS EMPRESAS/ORGANIZACIONES.- La empresa u organización deberá implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual deberá tomar como base los requisitos técnico legales, a ser auditados por el Seguro General de Riesgos del Trabajo (p.9).

3. GESTION DEL TALENTO HUMANO:

3.1. SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

- a. Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo;
- b. Están definidos las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional del puesto de trabajo;
- c. Se han definido profesigramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo; y,
- d. El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros (p.13).

Según Decreto 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (1986) señala en su:

Art. 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo (p.1).

2.3 HIPÓTESIS

El diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional permitirá prevenir y reducir la siniestralidad laboral en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

2.4 VARIABLES

2.4.1 Variable Independiente

- Subsistema de seguridad y salud ocupacional

2.4.2 Variable Dependiente

- Prevención y reducción de la siniestralidad laboral

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Investigación Cualitativa

Rivero (2008) menciona que:

Recoge información de carácter subjetivo, es decir que no se perciben por los sentidos, como el cariño, la afición, los valores, aspectos culturales. Por lo que sus resultados siempre se traducen en apreciaciones conceptuales (en ideas o conceptos) pero de la más alta precisión o fidelidad posible con la realidad investigada (p.38).

Cualitativo porque los datos estadísticos serán sometidos a la tabulación respectiva y análisis.

3.1.2 Investigación Cuantitativa

Rivero (2008) señala que: “Recoge información empírica (de cosas o aspectos que se pueden contar, pesar o medir) y que por su naturaleza siempre arroja números como resultado” (p.38).

Cuantitativo porque cuenta con información numérica a través de la aplicación de datos estadísticos.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Investigación de campo

De acuerdo a Cortés (2012) menciona que:

Investigación de campo se realiza cuando el investigador estudia a los individuos, en los mismos lugares donde viven, trabajan o se divierten, o sea, en su hábitat natural; no tiene una presencia permanente (salvo en la observación participante), y se limita

a recoger datos en forma más o menos periódica en los sitios de residencia de los sujetos (p.54).

La investigación tiene una modalidad de campo, porque para recopilar la información necesaria se concurrió a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza para abocar conocimiento real sobre la situación actual de la cooperativa.

3.2.2 Investigación bibliográfica o documental

De conformidad a Bernal (2006) señala que: “La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio” (p.110).

Con el propósito de incrementar un mayor cumulo de conocimientos sobre el tema y aprovechar lo eminentemente indispensable para la investigación se procedió aplicar la revisión, análisis y selección de la información conforme lo exigen las normas de investigación.

3.2.3 Investigación descriptiva

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) la: “Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p.80).

Determina casos sucedidos con la población motivo de estudio y experiencias obtenidas los mismos que describen a través de los diferentes cuadros estadísticos, permitiéndonos obtener de esta manera datos reales y claros sobre el tema de investigación.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

El universo con el que se trabajó en el presente trabajo investigativo es de 135 personas, entre funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

Debido al número reducido del universo, se trabajó con el total de la población para que los resultados sean efectivos, siendo un total de 135 personas entre funcionarios y empleados que conforman los distintos departamentos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Método deductivo

Bernal (2006) señala que:

Es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares (p.56).

Su aplicación se efectuara partiendo del todo a las partes de la información recabada de la cooperativa.

3.4.2 Método inductivo

Bernal (2006) menciona que:

Con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría (p.56).

Para aplicar este método en el proceso de investigación se tratara de ir de las partes al todo.

3.4.3 Método analítico

Bernal (2006) señala que: “Este método es un proceso cognoscitivo, que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual (p.56).

El método analítico se lo aplico realizando el análisis del problema para que nos permita conocer de cerca las causas y efectos.

3.4.4 Técnicas

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta: Es una técnica que se utiliza en el campo de la investigación la misma que es aplicada a un universo poblacional que se requiere investigar.	Cuestionario: Es un instrumento o documento que contiene preguntas o interrogantes ya sean abiertas o cerradas que nos facilitan la recopilación de datos dentro del proceso de investigación.

3.5 RESULTADOS

3.5.1 Análisis de resultados de las encuestas

Datos informativos

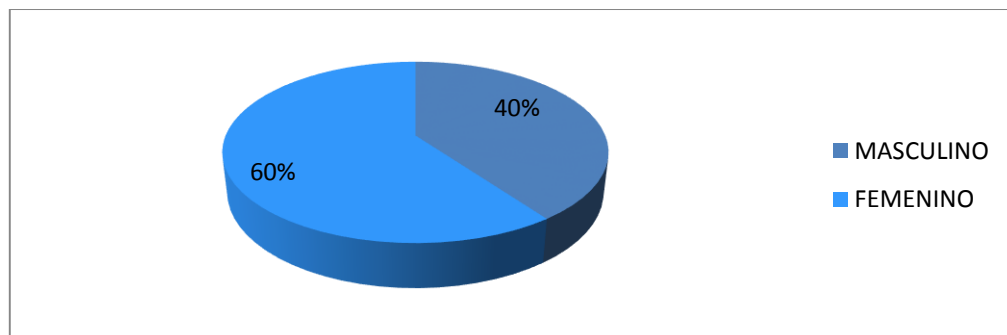
Tabla 5 : Sexo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
MASCULINO	54	40%
FEMENINO	81	60%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 9 : Sexo



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Los resultados de las encuestas aplicadas se puede determinar que el Talento Humano que tiene la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, el 40% es de género masculino y el 60% género femenino.

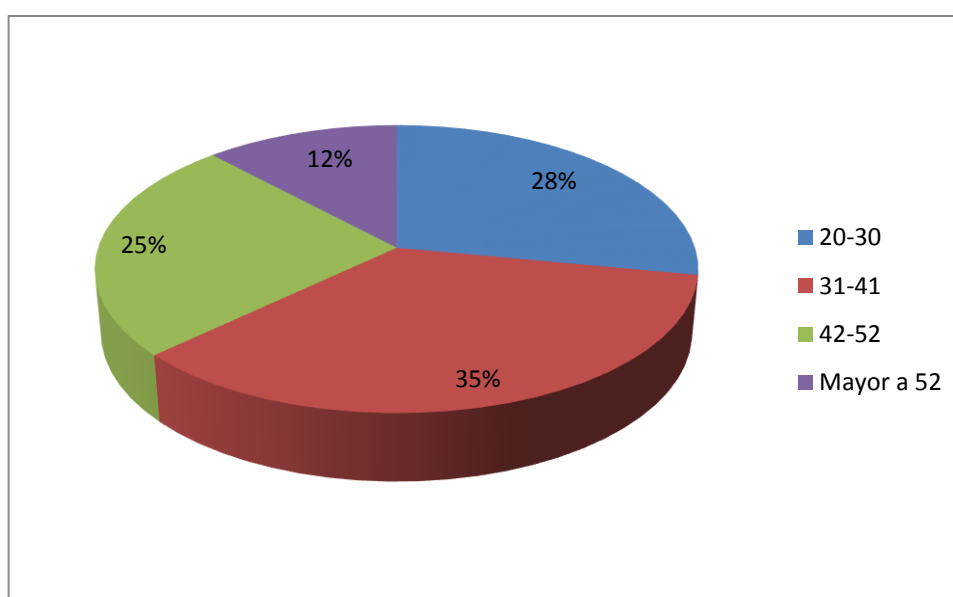
Tabla 6 : Edad

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
20-30	38	28%
31-41	47	35%
42-52	34	25%
Mayor a 52	16	12%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 10 : Edad



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza se puede determinar que cuenta con empleados de las siguientes edades un 28% que corresponde de 20 a 30 años de edad, un 35% entre 31 a 41 años de edad, un 25% entre 42 a 52 años de edad y un 12% mayores a 52 años de edad.

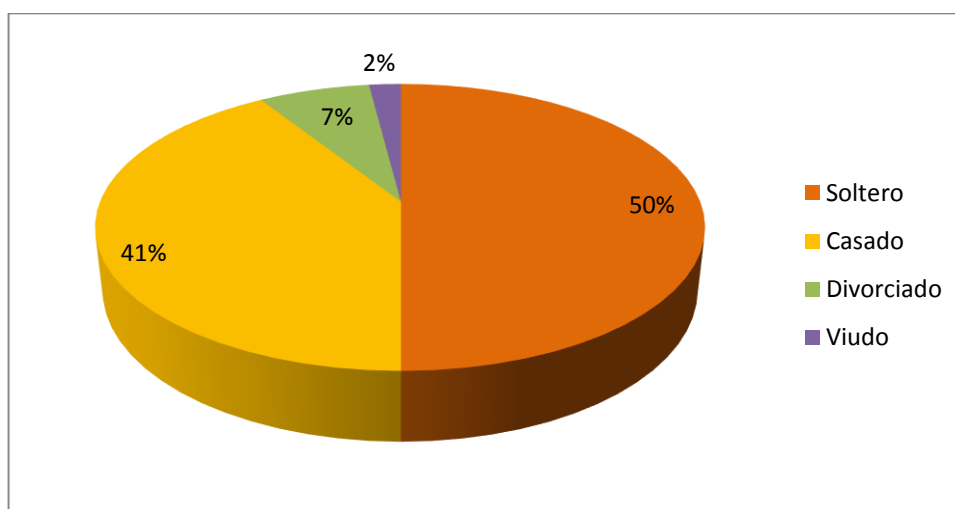
Tabla 7 : Estado civil

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Soltero	68	50%
Casado	55	41%
Divorciado	9	7%
Viudo	3	2%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 11 : Estado Civil



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

En referencia a los resultados arrojados de las encuestas su estado civil se puede determinar que el 50% de empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza son solteros, el 41% casados, el 7% divorciados y con un 2% viudos.

1.- ¿Cuánto conoce Ud. Sobre las normas de seguridad laboral que se aplican en el funcionamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

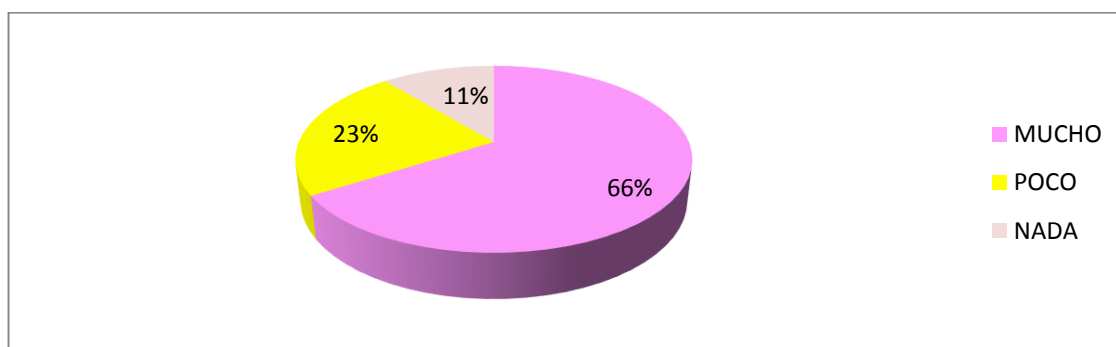
Tabla 8 : Conocimiento sobre las normas de seguridad laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
MUCHO	89	66%
POCO	31	23%
NADA	15	11%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 12 : Conocimiento sobre las normas de seguridad laboral



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Se pudo evidenciar que el 66% conocen mucho sobre las normas de seguridad laboral; el 23% de las personas antes mencionadas conocen poco y el 15% no conoce nada. Existe la imperiosa necesidad de realizar cursos de capacitación sobre las normas de seguridad laboral que se aplican en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza con la finalidad de que absolutamente todos tengan la oportunidad de conocer en igualdad de condiciones a lo que deben atenerse al momento de cumplir sus funciones en la cooperativa tendiendo siempre aportar en una manera positiva para una adecuada administración por parte del talento humano.

2.- ¿La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza le provee oportunamente de las prendas, instrumentos, herramientas de protección, para garantizar su seguridad y salud ocupacional?

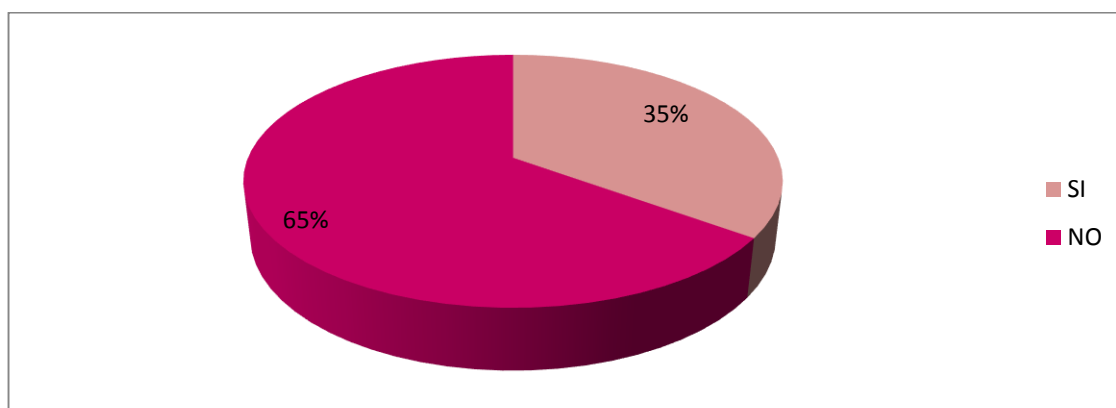
Tabla 9 : Provisión de prendas, instrumentos y herramientas de protección

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	47	35%
NO	88	65%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 13 : Provisión de prendas, instrumentos y herramientas de protección



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

El 35% de los encuestados manifiestan que se le provee oportunamente de las prendas, instrumentos, herramientas de protección para garantizar su seguridad y su salud ocupacional, mientras el 65% manifiesta lo contrario, lo que obliga a que los directivos adopten decisiones de manera oportuna y precisa para evitar esta falencia ya que en cualquier momento se podría estar atentando a la seguridad y salud ocupacional de los empleados; considerando especialmente que la salud es un don privilegiado de todo ser humano y que con esta puede prácticamente desempeñarse de mejor manera en su lugar de trabajo.

3.- ¿Con que frecuencia, las autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, brindan las facilidades al personal, para realizarse los chequeos médicos?

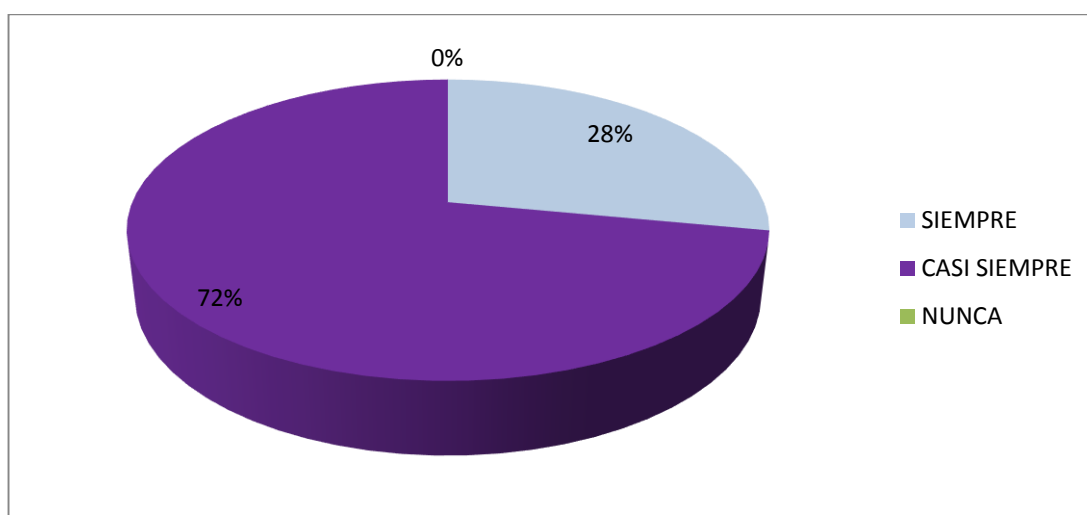
Tabla 10 : Facilidades para realizarse chequeos médicos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SIEMPRE	38	28%
CASI SIEMPRE	97	72%
NUNCA	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 14 : Facilidades para realizarse chequeos médicos



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Se puede manifestar que existe preocupación y gran responsabilidad por parte de las autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza toda vez que el 72% de los empleados manifestaron que para los chequeos médicos cuentan casi siempre y el 28% se pronunciaron que siempre cuentan con las facilidades; de esta manera se previene y se garantiza en parte la salud de sus miembros.

4.- ¿Conoce Ud. Si el personal que labora en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, hayan sufrido siniestros laborales en el cumplimiento de sus funciones?

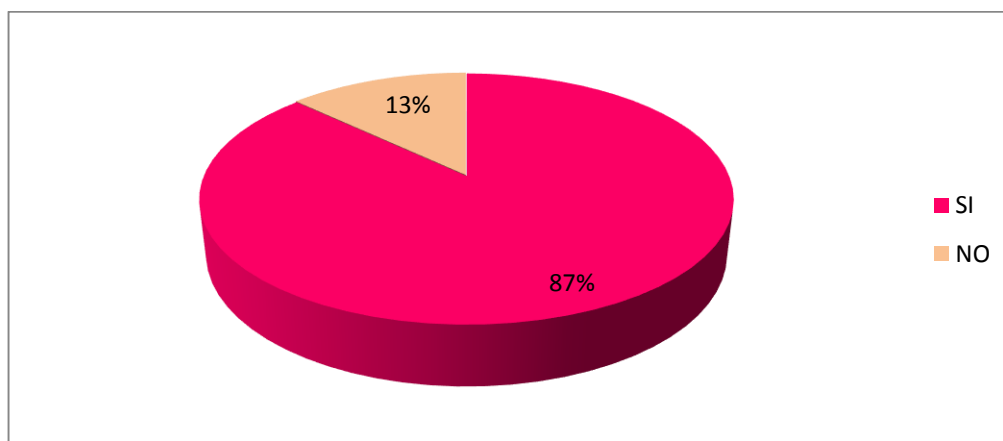
Tabla 11 : Conocimiento de siniestros laborales ocurridos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	118	87%
NO	17	13%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 15 : Conocimiento de siniestros laborales ocurridos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

El 87% manifiesta que conoce que varios compañeros de la cooperativa han sufrido siniestros laborales en el cumplimiento de sus funciones, y tan solo el 13% señala que no conoce; pero este último porcentaje obedece a empleados que han ingresado a laborar últimamente; de todas maneras si es digno de preocuparse, por lo sucedido lo cual se considera de que por parte de las autoridades deben adoptarse ciertas medidas y decisiones de carácter oportuno para minimizar y evitar que a futuro el personal que presta sus servicios sufran siniestros laborales.

5.- ¿Qué tipo de siniestro laboral han sufrido con mayor frecuencia las personas que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

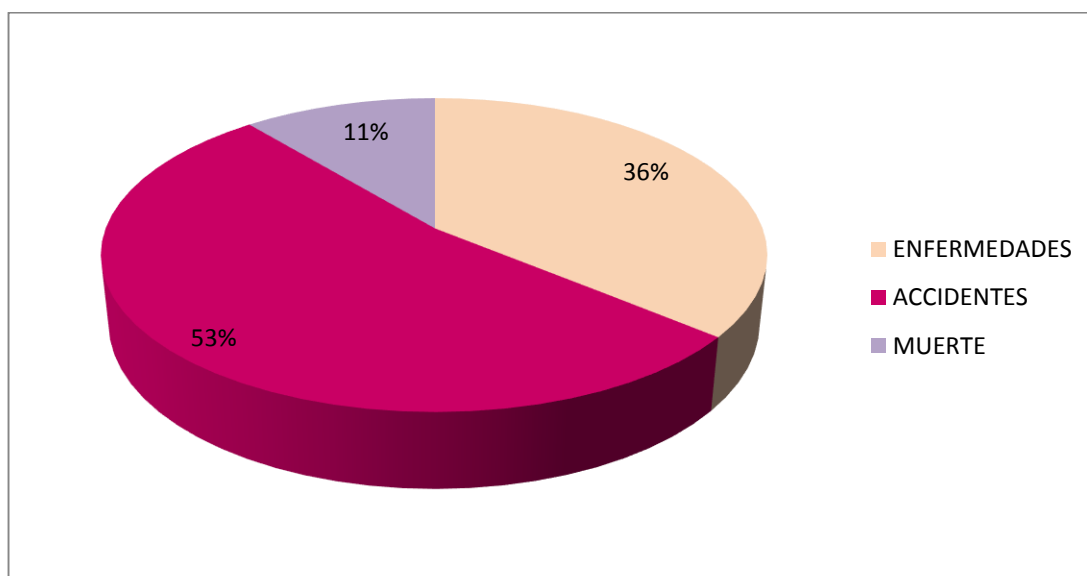
Tabla 12 : Tipos de siniestros laborales ocurridos con mayor frecuencia

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
ENFERMEDADES	49	36%
ACCIDENTES	71	53%
MUERTE	15	11%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 16 : Tipos de siniestros laborales ocurridos con mayor frecuencia



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Los datos que arrojan las encuestas el 36% de los empleados manifiestan que generalmente padecen de enfermedades como consecuencia de su labor que desempeña en dicha cooperativa, el 53% expresan que han existido accidentes laborales e inclusive el 11% se pronuncia que dentro del tipo de siniestro laboral varios de los empleados han muerto en el cumplimiento de sus funciones.

6.- ¿La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza cuenta con un subsistema de seguridad y salud ocupacional?

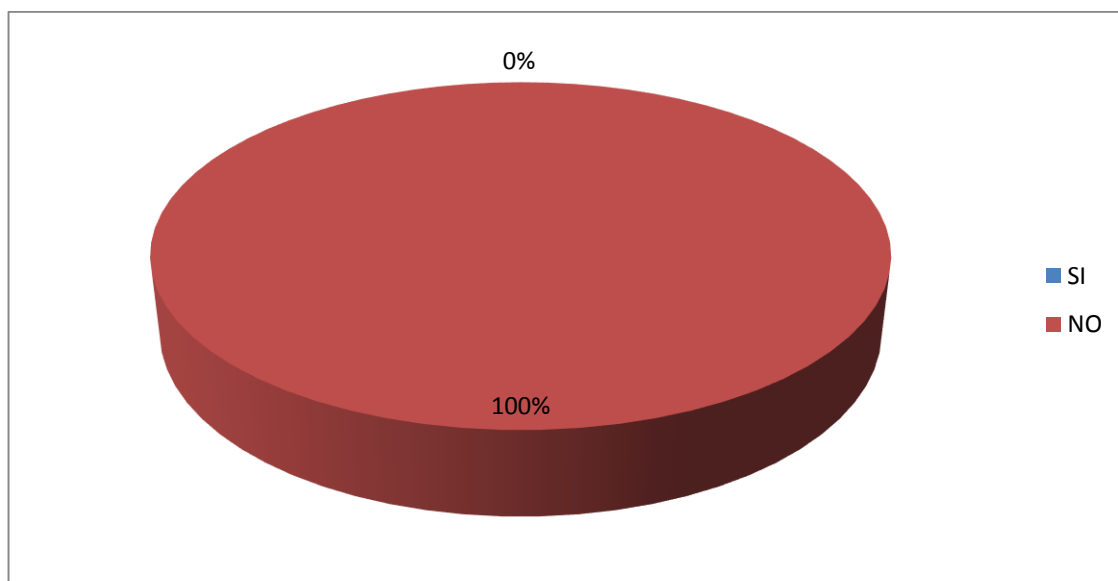
Tabla 13 : Existencia de un subsistema de seguridad y salud ocupacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	135	100%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 17 : Existencia de un subsistema de seguridad y salud ocupacional



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, al consultarlos si dicha institución cuenta con un subsistema de seguridad y salud ocupacional, el 100% de los encuestados se pronunciaron que la cooperativa no cuenta con esta importante herramienta administrativa de trabajo.

7.- ¿Considera Ud. Que es indispensable que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza cuente con un subsistema de seguridad y salud ocupacional?

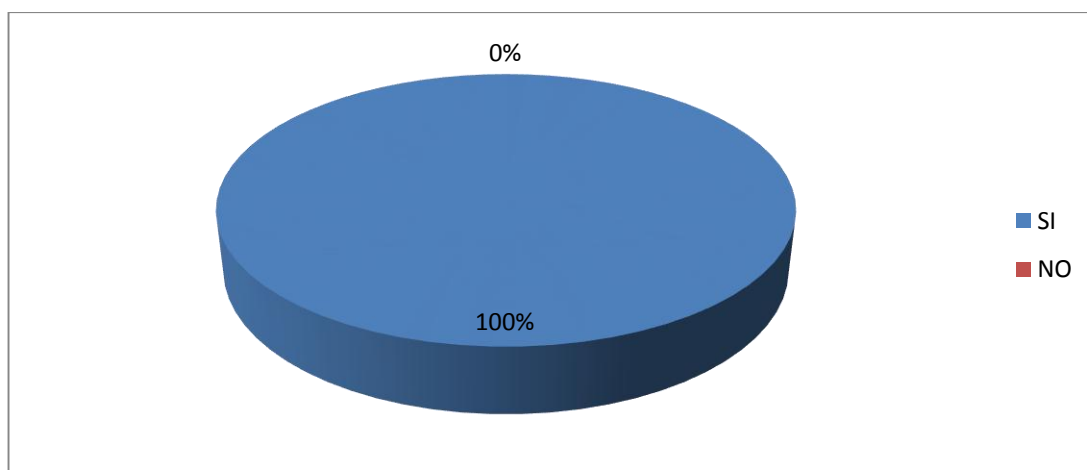
Tabla 14 : Indispensable contar con un subsistema de seguridad y salud ocupacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
SI	135	100%
NO	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 18 : Indispensable contar con un subsistema de seguridad y salud ocupacional



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

En lo que corresponde a la pregunta séptima de la encuesta aplicada el 100% de los encuestados consideran que es indispensable que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza cuente con un subsistema de seguridad y salud ocupacional, para garantizar y prevenir los siniestros laborales y se cree un ambiente de mayor confianza lo que les permita estar tranquilos y dedicarse de mejor manera a cumplir con su trabajo encomendado.

8.- ¿Está de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

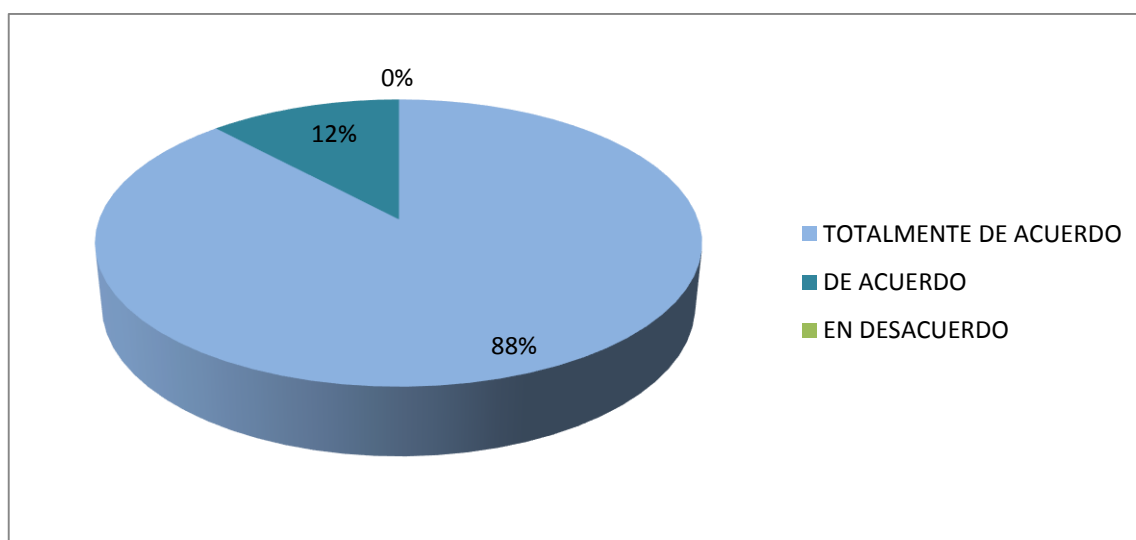
Tabla 15 : Esta de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	119	88%
DE ACUERDO	16	12%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 19 : Esta de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Al aplicar las encuestas a los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza el 88% está totalmente de acuerdo y el 12% de acuerdo en que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional para evitar siniestros laborales y estos a su vez no sean un obstáculo para que se detenga en éxito por donde transita dicha institución.

9.- ¿Cree Ud. Que el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional, prevendrá y reducirá la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

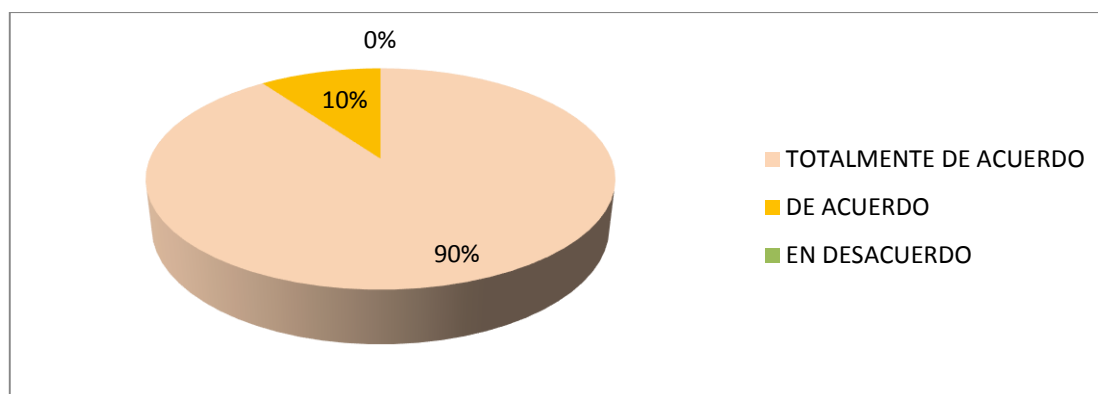
Tabla 16 : Prevendrá y reducirá los siniestros laborales el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	121	90%
DE ACUERDO	14	10%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 20 : Prevendrá y reducirá los siniestros laborales el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

Se puede decir que el 90% de los encuestados está totalmente de acuerdo que el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional ayuda a prevenir y reducir la siniestralidad laboral en la cooperativa, mientras que el 10% está de acuerdo.

10.- ¿Considera Ud. Que es indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

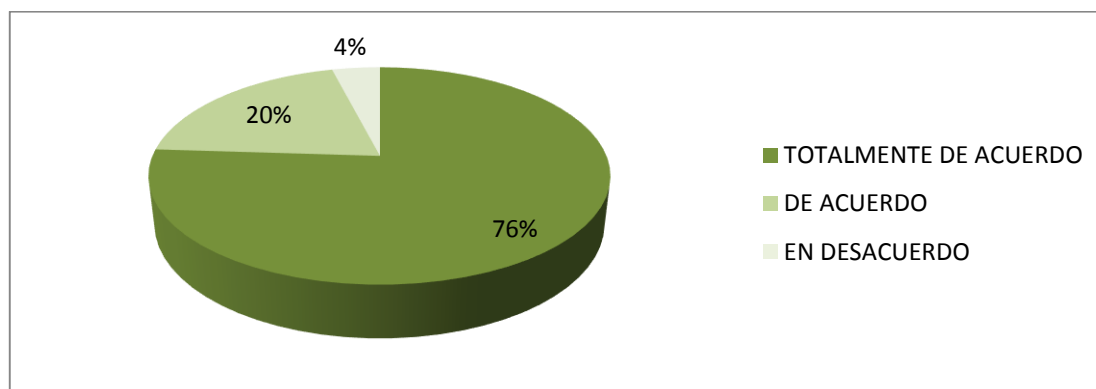
Tabla 17 : Indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
TOTALMENTE DE ACUERDO	102	76%
DE ACUERDO	27	20%
EN DESACUERDO	6	4%
TOTAL	135	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Gráfico 21 : Indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas



Fuente: Encuestas aplicadas

Elaborado por: Henry León

Análisis e interpretación:

El 76% de los encuestados expresaron que están totalmente de acuerdo, que es indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional en la cooperativa, el 20% manifiesta que está de acuerdo y el 4% restante se pronuncia que está en desacuerdo lo que se determinó que el 96%, que representa el total de 129 empleados que se pronunciaron de manera favorable, de esta forma la institución estaría adoptando una medida adecuada acorde a las exigencias de la modernidad que tenemos en el ámbito administrativo financiero y a los restos de futuro que tenemos que enfrentar.

3.6 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el fin de verificar la hipótesis planteada se procede a un análisis estadístico correlacional con el fin de relacionar de forma técnica.

3.6.1 Planteamiento de la hipótesis

Ho El diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional no permitirá prevenir y reducir la siniestralidad laboral en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

Hi El diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional si permitirá prevenir y reducir la siniestralidad laboral en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

3.6.2 Descripción de la población

La encuesta se aplicó a 135 personas entre funcionarios y empleados que conforman los distintos departamentos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

3.6.3 Especificación del estadístico

Para comprobar si la distribución se ajusta o no a la curva normal, mediante la técnica de Chi cuadrado, se aplicó la siguiente formula:

$$x^2 = \frac{\Sigma(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

x²= Chi cuadrado

O= Frecuencia observada

E= Frecuencia esperada

Para la realización del Chi cuadrado, se procedió a analizar las preguntas **8.-** ¿Está de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional en la

Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza? y pregunta 10.- ¿Considera Ud. Que es indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza? de la variable independiente y la pregunta 9.- ¿Cree Ud. Que el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional, prevendrá y reducirá la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza? de la variable dependiente por ser pertinentes con los objetivos de la investigación.

Tabla 18 : Distribución Chi Cuadrado - Grados de Libertad

v	p						
	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,017

Fuente: Pág. Web Tabla de Distribución Chi Cuadrado

Elaborado por: Henry León

Donde χ_c^2 es el valor del Chi cuadrado calculado, y χ_t^2 es el Chi teórico de la tabla el mismo que se obtiene en base a el grado de libertad y el nivel de significación (0,05)

3.6.4 Cálculo grados de libertad

El cálculo de los grados de libertad es 3 preguntas y 3 opciones o alternativas de respuesta, restamos las filas menos 1 y las columnas menos 1 y multiplicamos las filas por las columnas.

$$GL = (\#Filas - 1) (\#Columnas - 1)$$

$$GL = \text{Grados de Libertad}$$

$$GL = (3 - 1) (3 - 1)$$

$$GL = (2) (2)$$

$$GL = 4$$

3.6.5 Frecuencia observada

Tabla 19 : Frecuencia observada

PREGUNTAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTAL
¿Está de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?	119	16	0	135
¿Cree Ud. Que el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional, prevendrá y reducirá la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?	121	14	0	135
¿Considera Ud. Que es indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?	102	27	6	135
TOTAL	342	57	6	405

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Henry León

3.6.6 Frecuencia esperada

Tabla 20 : Frecuencia esperada

PREGUNTAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTAL
¿Está de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?	114	19	2	135
¿Cree Ud. Que el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional, prevendrá y reducirá la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?	114	19	2	135
¿Considera Ud. Que es indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?	114	19	2	135
TOTAL	342	57	6	405

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Henry León

3.6.7 Cálculo del Chi cuadrado

Tabla 21 : Cálculo del Chi cuadrado

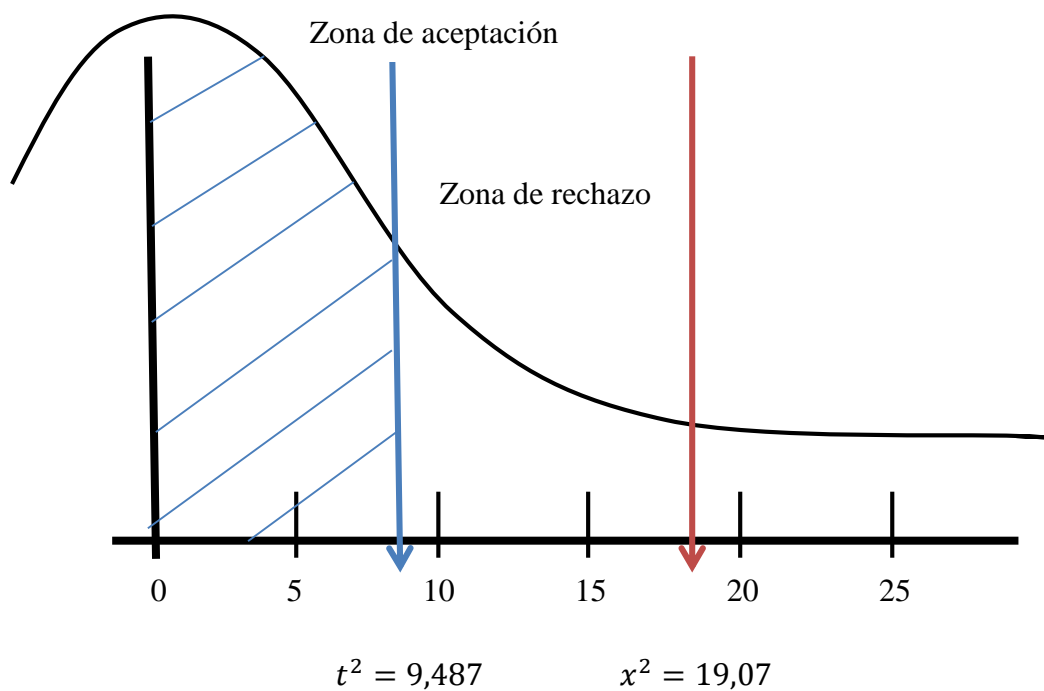
O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
119	114	5	25	0,22
16	19	-3	9	0,47
0	2	-2	4	2
121	114	7	49	0,43
14	19	-5	25	1,32
0	2	-2	4	2
102	114	-12	144	1,26
27	19	8	64	3,37
6	2	4	16	8
			CHI	19,07

Fuente: Resultados del cálculo del Chi cuadrado

Elaborado por: Henry León

3.6.8 Representación gráfica del Chi cuadrado

Grafico 22 : Representación gráfica del Chi cuadrado



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Henry León

3.6.9 Decisión

Se determinó que con 4 grados de libertad y un nivel de significancia de 0,05 obteniendo en la tabla Chi cuadrado el valor de 9,487 y como el valor calculado es de 19,07 que se ubica fuera de la zona de aceptación, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que indica que : El diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional si permitirá prevenir y reducir la siniestralidad laboral en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza; por lo tanto, se recomienda la implementación de lo antes mencionado para mejorar el ambiente laboral y evitar sanciones a la cual está expuesta la cooperativa.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TÍTULO

Diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, 2018.

4.2 CONTENIDO DE LA PROPUESTA



Datos informativos:

Institución ejecutora: Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

Provincia: Pastaza

Cantón: Pastaza

Ciudad: Puyo

Dirección: Avda. Atahualpa y General Villamil

Teléfono: 032883041

Fan page: CACPE Pastaza

Página Web: www.cacpepas.fin.ec

Equipo técnico: Tutor, investigador

Beneficiarios directos: 135 empleados de la CACPE Pastaza

Tiempo de duración: Seis meses

Periodo de ejecución: 2017-2018

Responsable: Sr. Henry León

Tutores de la investigación: Ing. Patricio Arguello

Ing. Fernando Esparza

4.2.1 Antecedentes históricos

El proceso investigativo realizado permitió conocer importantes aspectos históricos relacionados con la vida institucional de la cooperativa, los mismos que se detallan a continuación:

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, inicialmente fue creada en 1986 como Cooperativa de Pequeños Comerciantes de Pastaza dadas las necesidades y las circunstancias que la provincia empezaba a vivir, funciono como tal en casa del Sr. Santiago Peralta ubicada frente a la Gobernación de Pastaza; un año después en 1987 se funda como Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, cuyo objetivo fue brindar a sus socios soluciones económicas que le permitan desarrollar sus actividades comerciales, enfocados principalmente en la microempresa, siempre enmarcados con responsabilidad social hacia la comunidad.

Hechos históricos trascendentales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

En 1988 empieza a operar con 50 socios y con un capital de 180.000 sucres, en su primer año de operación administrativa, económica, financiera, sus activos crecieron en 38.53%, razón por la que fueron invitados por la confederación de cooperativas de Alemania Federal (CONCAF), a compartir experiencias en foros que se realizaron en Alemania, Estados Unidos, Chile y Costa Rica.

En estas 3 décadas de vida institucional en favor de la colectividad la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, cobijados por el lema: “JUNTOS CONSTRUYENDO SUEÑOS”; ampliando su servicio creando agencias en Shell, barrio Mariscal en Puyo, en el cantón Palora; Sucursales en las provincias de Napo, Morona Santiago, Francisco de Orellana y Tungurahua, obteniendo resultados positivos de tal forma que los activos bordean los 101 millones de dólares al año 2017.

Además la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza dentro de su accionar histórico emprendió una serie de actividades que le permitió crecer de una manera propositiva entre las cuales podemos mencionar las siguientes: entre la

década del 87 al 97 ayudo a la creación de varias CAPES en el país; creo incentivos para los niños que obtienen mejores calificaciones, otorgamiento de becas para jóvenes que tienen gran talento y son de bajos recursos económicos, creo el programa de emprendimiento dirigido a más de 6000 jóvenes estudiantes de secundaria, implemento el crédito llamado CACPE GRUPO, para financiar actividades agrícolas beneficiando a 3000 familias, creo la banca móvil con la finalidad de ahorrar tiempo y dinero, estableció alianzas estratégicas con el sector público y privado, se preocupó por la capacitación de sus empleados.

En lo que corresponde a la década de 1997-2007 se destaca la inauguración de la primera agencia de la cooperativa en la parroquia Shell y la firma del convenio con la Prefectura de Pastaza para la construcción de la matriz en el año 1998, en 1999 se inauguró el edificio matriz en la ciudad de Puyo. Es importante resaltar la voluntad y decisión política de apoyar a las comunidades indígenas en el interior de la selva ecuatoriana, específicamente en la comunidad de KAPAWI toda vez que para esa fecha la cooperativa contaba con un crecimiento significativo de \$17 244 485,10 de activos totales.

En lo que respecta a la década del 2007-2017 en el año 2014 la Cooperativa a través de su representante legal el Dr. Edgar Acuña participo en calidad de panelista en el 6to congreso de inclusión financiera en la república de Brasil, en la que dio a conocer sus experiencias cooperativistas, en el año 2015 se llevó a efecto el acto de inauguración del edificio de la Agencia Tena en el mismo acto se firma el convenio de asistencia técnica entre la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza y la organización WOCCU, para mejorar el servicio de la CACPE MÓVIL.

En el año 2017, a diferencia del 2001 se puede destacar que el número de empleados que aumentado notablemente sumando un total de 135 personas que laboran en equipo, las mismas que representan a 135 empleos y por ende se benefician 135 familias. Hombres y mujeres trabajadoras, responsables, honestas, empoderadas con la función que desempeñan, todas y todos remando en el mismo sentido para llegar y mantenerse en la cima del éxito, brindando al usuario un servicio de calidad y calidez. Todos los logros también obedecen al gran liderazgo impulsado por el Dr. Edgar Acuña Gerente de la empresa, un hombre inteligente, capaz, honesto, visionario, comprometido

seriamente con el accionar cooperativista a nivel nacional e internacional, y que ha sabido guiar a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza por el camino de la excelencia administrativa financiera.

Según CACPE PASTAZA (2017) :

MISIÓN

“Satisfacer las necesidades financieras de nuestros socios y la comunidad, a través de productos y servicios financieros, de calidad, utilizando tecnología adecuada, personal calificado con valores éticos y comprometidos con la responsabilidad social” (párr.1).

VISIÓN

“En el año 2018, ser la mejor opción financiera en la región Amazónica y parte de la Sierra Central, que aporte al desarrollo del sector micro empresarial y la comunidad, utilizando tecnología innovadora y haciendo responsabilidad social” (párr.2).

VALORES CORPORATIVOS

“Honestidad: Expresado a través de la realización del trabajo diario, con absoluta transparencia para ayudar al crecimiento de quienes lo reciben y también de quienes lo generan.

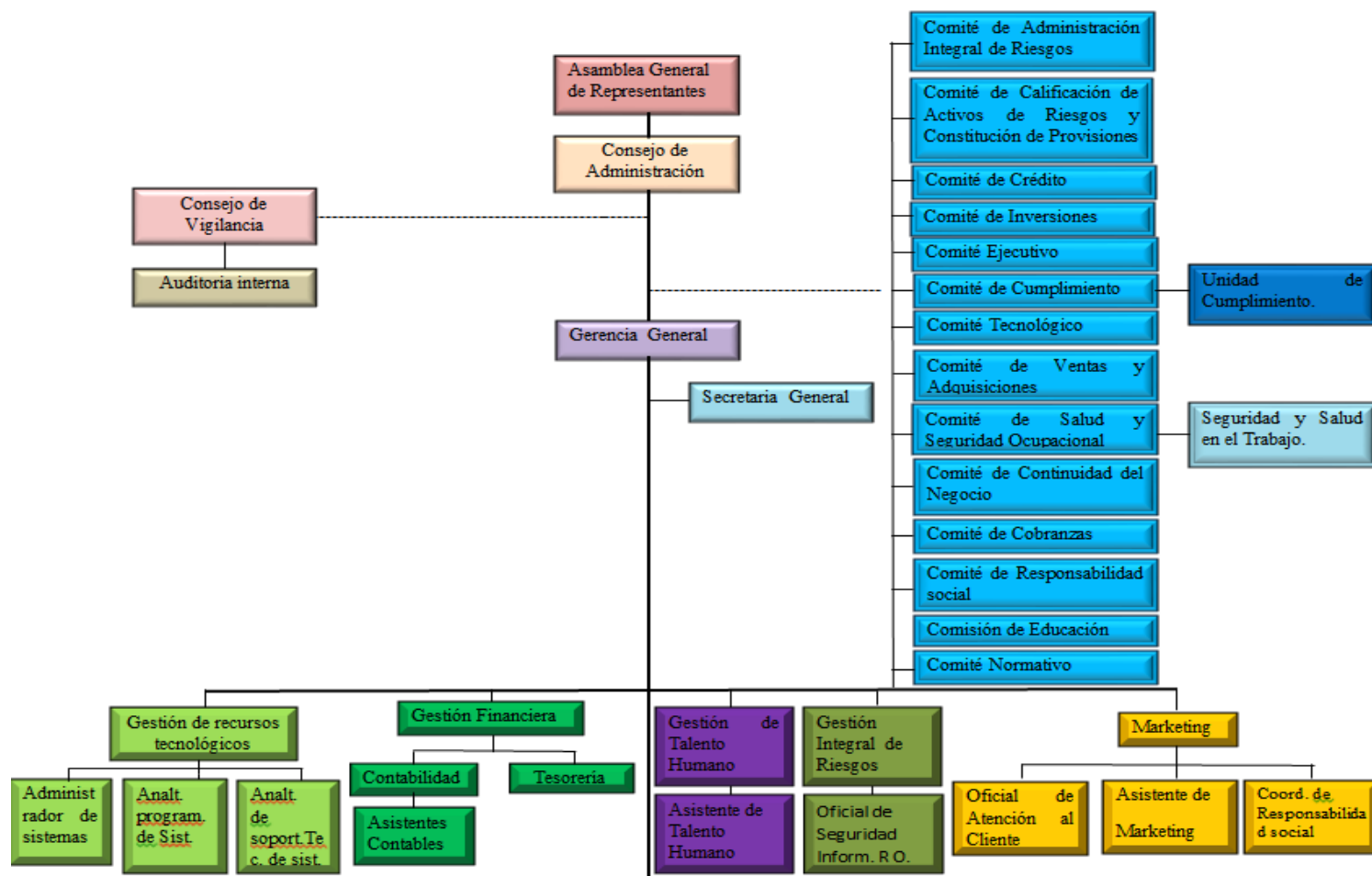
Responsabilidad: Evidencia a través de la actividad en equipo (consejos, gerencia, operativos), que en conjunto buscan tomar y ejercer las mejores decisiones para sus clientes con el fin de brindar servicios eficientes, con calidad, que le permitan a los socios mejorar su futuro, y también en forma individual a través del cabal cumplimiento de sus obligaciones.

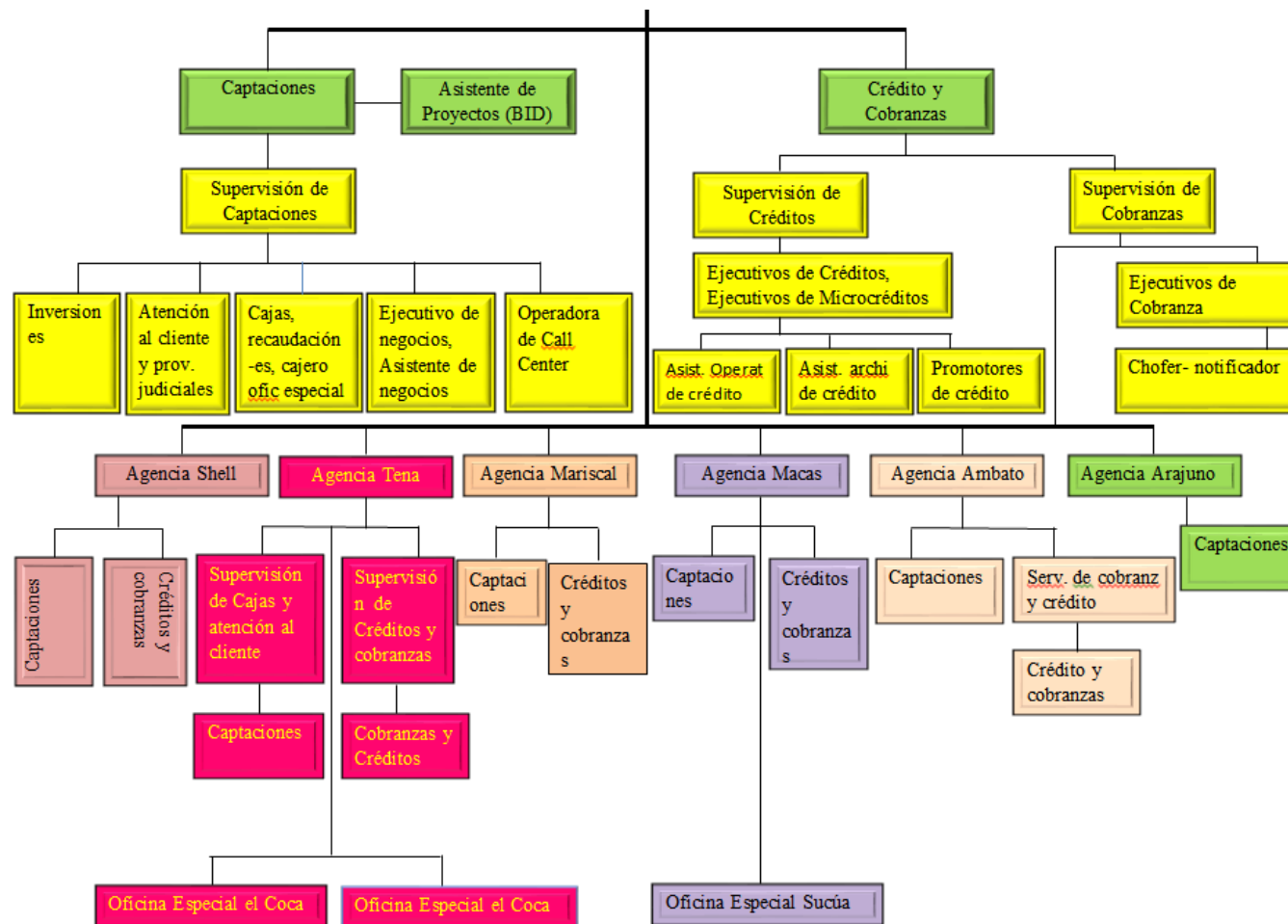
Lealtad interna y externa: La primera, se concreta en el manejo reservado y objetivo de la información, en el trabajo constante y respetuoso hacia todos los miembros de la cooperativa. La segunda se concreta en incentivar la confianza de los socios y clientes, manteniendo rigurosa reserva de información de éstos” (párr.3).

SERVICIOS QUE OFRECE

- Ahorros a la vista
- Ahorro futuro
- Mini ahorro
- Socio sano
- CACPE exequial
- Tarjeta de débito
- Crédito de consumo
- Micro crédito
- Credi promoción
- Crédito inmobiliario vivienda
- Avance en efectivo

Organigrama estructural de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza





Antecedentes de la propuesta

La propuesta de diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional, para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, se obtiene como resultado del trabajo investigativo efectuado en la cooperativa, donde además se determinó varias necesidades que enfrentan los empleados, sus causas que originan las mismas, siendo una de las más importantes y trascendentales la inexistencia del documento o herramienta inicialmente indicada.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, no cuenta con trabajos de investigación sobre el tema que se está proponiendo, únicamente existe un orgánico estructural, orgánico funcional, instrumentos en el que se respaldan administrativamente para el cumplimiento de sus funciones de cada uno de los empleados, siendo esta una de las razones por la que se considera oportuno elaborar el diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional, para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, incluyendo los profesiogramas.

Como antecedente investigativo para tomar esta decisión y presentar como propuesta para prevenir la siniestralidad laboral en la CACPE Pastaza, y reducir los accidentes y enfermedades laborales, se debe resaltar que gracias a las políticas de la ESPOCH institución de educación superior que me abrió sus puertas me acogió con beneplácito, me brindó la oportunidad que durante los diferentes años de estudio, el cuerpo docente y sus autoridades me transmitieran sus sabios conocimientos y sus grandes experiencias transformándome en un ser capaz de portar con ciertos criterios como alternativas para solucionar determinados problemas. Por otro lado y de igual forma es digno de destacar la buena voluntad de las autoridades de la CACPE Pastaza, quienes me abrieron las puertas para darme la oportunidad de realizar la pasantía por el tiempo de tres meses, espacio en donde puse en práctica mis modestos conocimientos y experiencia en el manejo administrativo en los diferentes departamentos de la cooperativa, y de igual forma se conoció determinados problemas, los cuales requieren inmediata solución, uno de ellos la siniestralidad laboral, dentro de este tema los accidentes y las enfermedades laborales.

Justificación

La presente investigación permitió determinar que el diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional, para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza incluido los profesiogramas el mismo que se constituye en la herramienta administrativa mediante la cual previene y reduce significativamente la siniestralidad laboral, lo cual influyen notablemente en el mejor desempeño laboral de los funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, de la ciudad de Puyo, cantón y provincia de Pastaza, y a la vez crea un ambiente de confianza y seguridad laboral, toda vez que a la misma hoy por hoy se le considera como una de las mejores cooperativas del país la misma que se ha convertido en el pilar fundamental y en el motor de desarrollo en la provincia y de todos quienes se benefician directa o indirectamente con los servicios que ofrece esta casa financiera.

La elaboración del diseño del subsistema de seguridad y salud ocupacional, para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza incluido los profesiogramas es tan importante por que mejorará los detalles de los diferentes cargos o puestos de trabajo y contribuirá con eficiencia, eficacia y efectividad al cumplimiento de los procesos de gestión de talento humano de la cooperativa, de igual forma detalla y especifica lo necesario de un puesto de trabajo y esto aporta significativamente a la gestión de los subsistemas del talento humano.

Es indispensable diseñar el subsistema de seguridad y salud ocupacional incluido los profesiogramas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, porque mejorara los procesos administrativos y especialmente prevendrá los riesgos laborales, además se garantiza el cumplimiento de la normativa impuesto por la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS.

La elaboración del diseño mencionado, no tiene limitación alguna, puedo manifestar que es factible su elaboración, toda vez que se cuenta con los recursos económicos, materiales y la información necesaria.

Además cabe indicar que los miembros que trabajan en dicha cooperativa tendrán la oportunidad de laborar con la nueva propuesta, la misma que les garantiza confianza, seguridad y un ambiente saludable de trabajo.

Concepto de subsistema de seguridad y salud ocupacional

Es la instancia administrativa que forma parte de un sistema, el mismo que trata de la prevención de lesiones, enfermedades, accidentes e inclusive la muerte producidos por las condiciones propias del trabajo, y la protección debe provenir por parte del empleador a través del subsistema el cual adoptara las medidas o decisiones oportunas de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el mejoramiento del desempeño de los empleados y las condiciones del medio laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Objetivos

Objetivo general

Prevenir y reducir la siniestralidad laboral, mediante el Diseño del Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional incluido los profesigramas, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, para evitar los problemas de accidentes, enfermedades y muertes laborales que la cooperativa ha tenido que enfrentar, y garantizar a futuro un ambiente seguro y saludable de trabajo.

Objetivos específicos

- ✚ Diseñar el Subsistema de Seguridad y Salud Ocupacional y los profesigramas, atreves de la información recopilada y seleccionada, para dotarle a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza de una herramienta administrativa.
- ✚ Socializar a los empleados la propuesta, por parte de las autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, con la realización de talleres de capacitación, para que todos los empleados tengan pleno conocimiento sobre el contenido de la propuesta.

- ✚ Aplicar la propuesta, por medio de una disposición emitida por las autoridades de la institución cooperativista, para alcanzar los objetivos planteados.

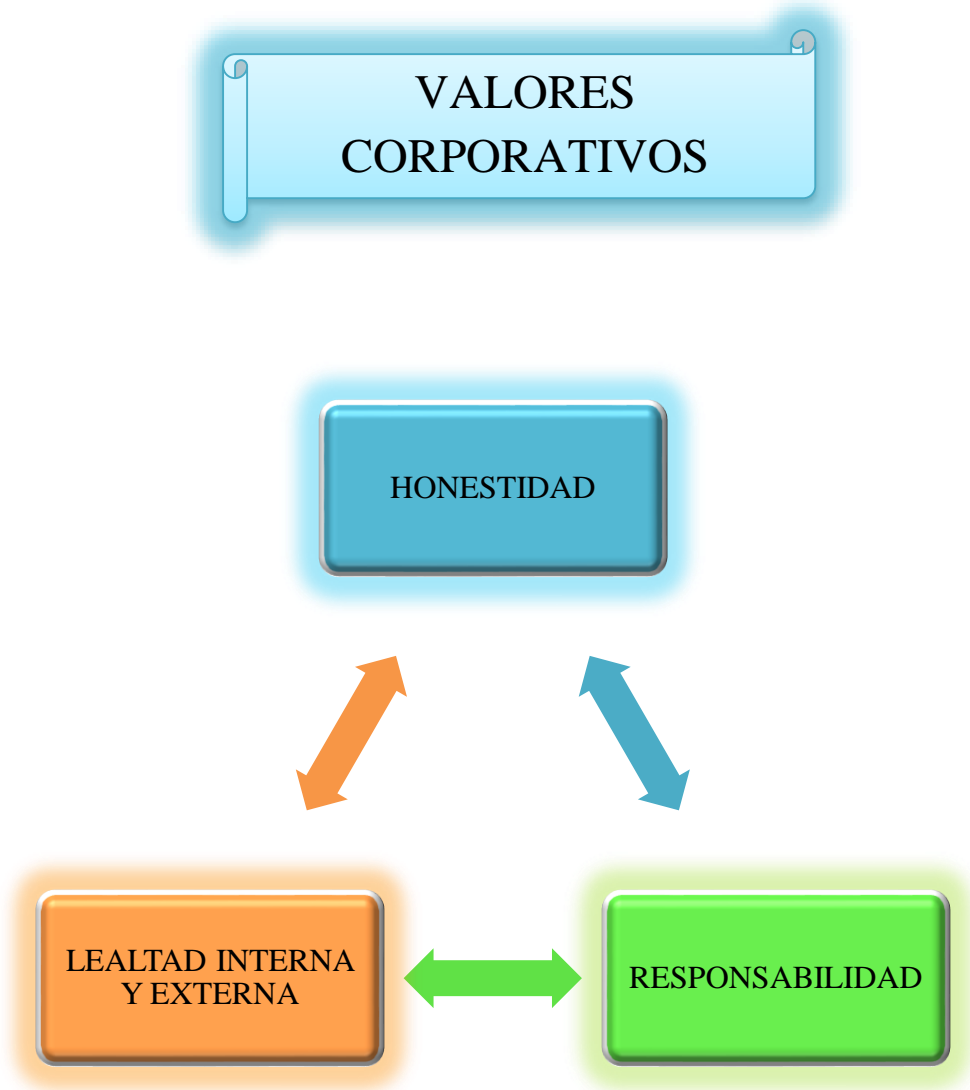
Política institucional

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, se responsabiliza de la implementación del subsistema de seguridad y salud ocupacional incluido los profesiogramas, que promuevan ambientes de trabajo totalmente saludables y que aporten positivamente al cumplimiento de la misión de la institución cooperativista.

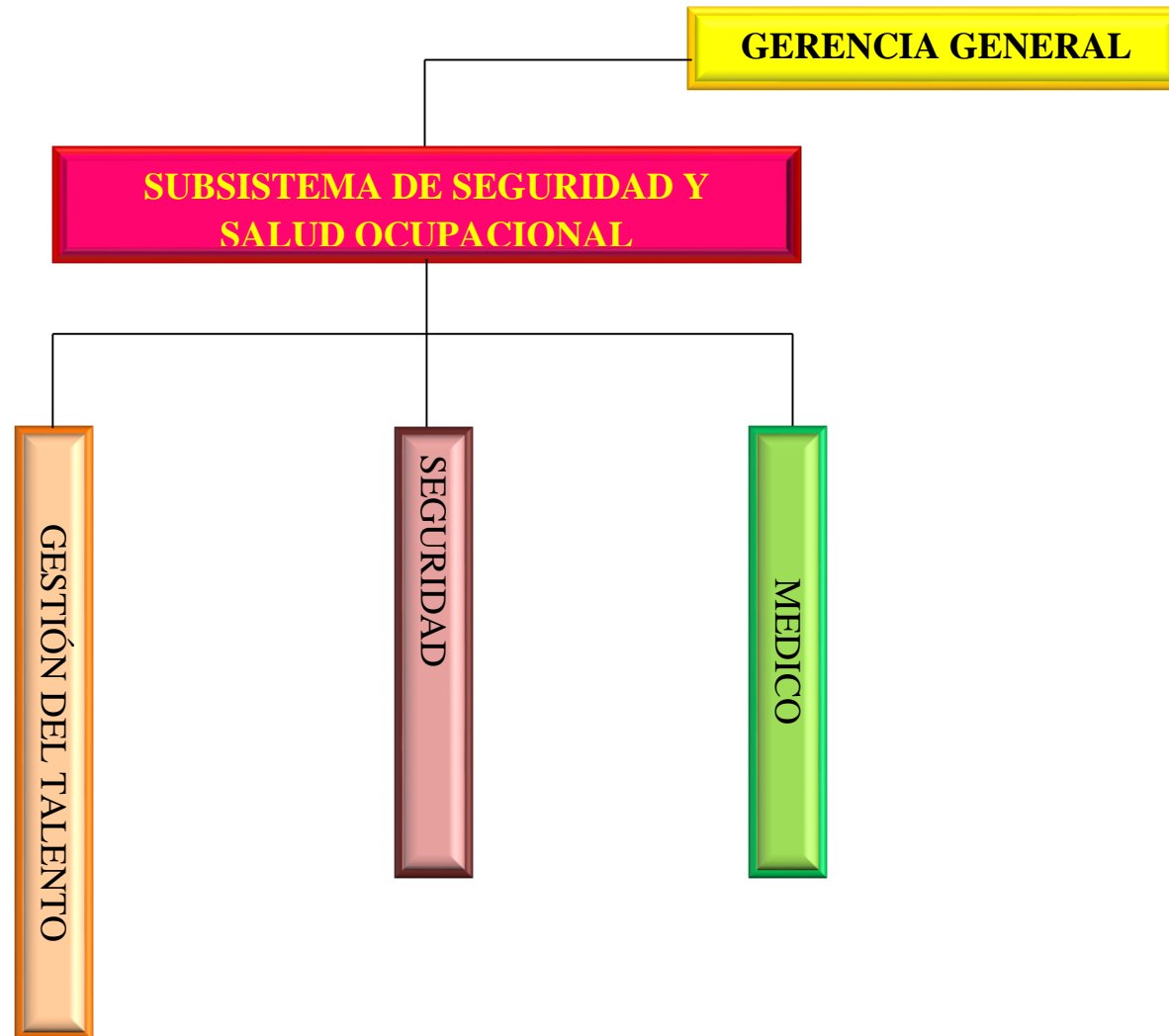
Para el cumplimiento de lo expuesto anteriormente, la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, efectuará actividades que generen una cultura de seguridad y salud ocupacional, para lo que se compromete:

- 1.- Identificar con todos los empleados de la cooperativa, los peligros y realizar la valoración de los riesgos de una forma permanente.
- 2.- Promocionar y difundir la seguridad y la salud ocupacional, como una responsabilidad personal de todos sin excepción alguna.
- 3.- Motivar, incentivar y fomentar la necesidad urgente de prevenir accidentes y enfermedades laborales e inclusive la muerte en sus lugares de trabajo.

Práctica de valores



Estructura del subsistema



Concepto de profesiograma

Según López (2014) menciona que:

El profesiograma es un documento técnico - administrativo que organiza las conexiones organizativas de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista: el de Gestión del Talento Humano, el de Seguridad Ocupacional y el de Salud Laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores (pág.3).

Características de los profesiogramas

-Usar un estilo sencillo, conciso y claro, procurando iniciar cada frase con un verbo de acción y en tiempo presente, evitando toda expresión que no dé información exacta y necesaria, así como todo tipo de valoraciones y juicios propios del personal que redacta los profesiogramas.

-La descripción debe ser sencilla.

-Evitar palabras ambiguas como "tal vez", "puede ser", "ocasionalmente", "pocas veces", siempre estas son fuentes de conflictos interpretativos.

-Si se describe un puesto de trabajo o una actividad, es preciso asegurarse de que se ha hecho plenamente.


-Un puesto de trabajo no es ninguna "historieta" que tenga que ser contada. Debe utilizarse un correcto estilo literario, con gran corrección y fluidez sintáctica.

-Siempre que sea necesario hacer referencia a otro puesto de trabajo, debe mencionarse la denominación formal del mismo, nunca el nombre del ocupante, ni expresiones como: "el puesto de al lado" (pág.5).

BENEFICIOS DE LOS PROFESIOGRAMAS

- Determina criterios sobre los cuales se basara el proceso de contratación para los profesionales que aspiran ocupar puestos que están vacantes.
- Especifica los cargos y los ubica de acuerdo a una estructura técnico – administrativa, basados al perfil profesional que la cooperativa requiere.
- Garantiza la transparencia en el proceso de contratación y que las personas participantes no se sientan afectadas de ninguna manera.
- Permite identificar y dotar de equipos de protección según la función o cargo que desempeña cada empleado.
- Se cuenta con una herramienta administrativa para contar con la información sobre seguridad y salud ocupacional.
- Permite cumplir con la norma legal.

Estructura de los profesiogramas

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF- 000
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:		
Misión del Puesto:		
Reporta a:		
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:		
Formación:		
Experiencia:		
Competencias:		
Personales		
Técnicas		
Organizacionales		
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		

FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO			
CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	NA	Nivel 4	1
FÍSICO	NA	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	NA	Nivel 4	1
PSICOSOCIAL	NA	Nivel 4	1

GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN																						
<p style="text-align: center;">NIVEL DE RIESGO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN</p> <table border="1"> <caption>Data for Risk Level and Priority of Attention Chart</caption> <thead> <tr> <th>Factor</th> <th>Nivel</th> <th>Atención</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>FÍSICO</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>QUÍMICO</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>BIOLÓGICO</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PSICOSOCIAL</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		Factor	Nivel	Atención	CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Nivel 4	1	FÍSICO	Nivel 4	1	QUÍMICO	Nivel 4	1	BIOLÓGICO	Nivel 4	1	BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Nivel 4	1	PSICOSOCIAL	Nivel 4	1
Factor	Nivel	Atención																				
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Nivel 4	1																				
FÍSICO	Nivel 4	1																				
QUÍMICO	Nivel 4	1																				
BIOLÓGICO	Nivel 4	1																				
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Nivel 4	1																				
PSICOSOCIAL	Nivel 4	1																				

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO					
PUESTO					OTROS

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL						
APTITUD A PERMANECER SENTADO						
EQUILIBRIO						
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO						
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR						
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES						
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS						
EXIGENCIAS VISUALES						
EXIGENCIAS AUDITIVAS						
EXIGENCIAS TÁCTILES						
DESTREZA MANUAL						
APARATO DIGESTIVO						
APARATO RESIRATORIO						
APARATO CIRCULATORIO						
APARATO URINARIO						
PIEL Y MUCOSAS						
MEMORIA						
ATENCIÓN						
ORDEN						
RESPONSABILIDA D						
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA						

EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES					
PRE- OCUPACIONAL					
PERIÓDICOS					
REINTEGRO					
ESPECIALES					
SALIDA					
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS					
ABSOLUTAS					
RELATIVAS					
ELABORADO POR:		FECHA:		FIRMA:	

Elaboración de los profesiogramas


Tabla 22 : Puestos de trabajo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

N°	PUESTOS DE TRABAJO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE PASTAZA
GRUPO GERENCIA	
1	Gerente General
GRUPO CONTROL INTERNO	
1	Auditor Interno
2	Asistente de Auditoria
3	Oficial de Cumplimiento
4	Asesor Legal y Cobranzas
GRUPO ADMINISTRATIVO FINANCIERO	
1	Jefe de Gestión Financiera
2	Jefe de Gestión de Talento Humano
3	Jefe de Crédito y Cobranzas
4	Jefe de Gestión de Recursos Tecnológicos
5	Jefe de Captaciones
6	Jefe de Gestión Integral de Riesgos
7	Jefe de Agencia 1 Provincial
8	Jefe de Agencia 2 Local
9	Jefe de Marketing
10	Oficial de Seguridad Informática y Riesgo Operacional
11	Administrador de Sistemas
12	Contador General
13	Tesorero
14	Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo
15	Médico Ocupacional
16	Supervisor General de Cajas
17	Supervisor de Cajas y Atención al Cliente Provincial
18	Supervisor de Crédito
19	Supervisor de Cobranza
20	Analista Programador de Sistemas 1
21	Analista Programador de Sistemas 2
22	Analista de Soporte Técnico de Sistemas
23	Coordinadora de Responsabilidad Social
GRUPO DE APOYO ADMINISTRATIVO	
1	Asistente de Contabilidad 1
2	Asistente de Contabilidad 2
3	Asistente de Contabilidad 3
4	Ejecutivo de Crédito
5	Ejecutivo de Inversiones
6	Ejecutivo de Negocios

7	Ejecutivo de Cobranzas
8	Ejecutiva Operativa
9	Ejecutivo de Microcrédito
10	Asesor de Servicio al Cliente 1
11	Asesor de Servicio al Cliente 2
12	Asesor de Servicio al Cliente Universal
13	Recaudador
14	Cajero
15	Secretaria General
16	Asistente de Secretaria
17	Promotor de Crédito
18	Promotor de Negocios - Recaudador
19	Promotor de Negocios
20	Asistente de Talento Humano
21	Asistente de Proyectos (BID)
22	Asistente de Negocios
23	Asistente de Marketing 1
24	Asistente de Marketing 2
25	Asistente de Archivo de Crédito
26	Operadora de Call Center
27	Chofer - Notificador

Tabla 23 : Puestos de trabajo con nivel de siniestralidad alto en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza

Nº	PUESTOS DE TRABAJO CON NIVEL DE SINIESTRALIDAD ALTO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE PASTAZA
1	Gerente General
2	Jefe de Agencia 1 Provincial
3	Jefe de Marketing
4	Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Recaudador
6	Cajero
7	Promotor de Crédito
8	Promotor de Negocios - Recaudador
9	Promotora de Negocios
10	Chofer - Notificador

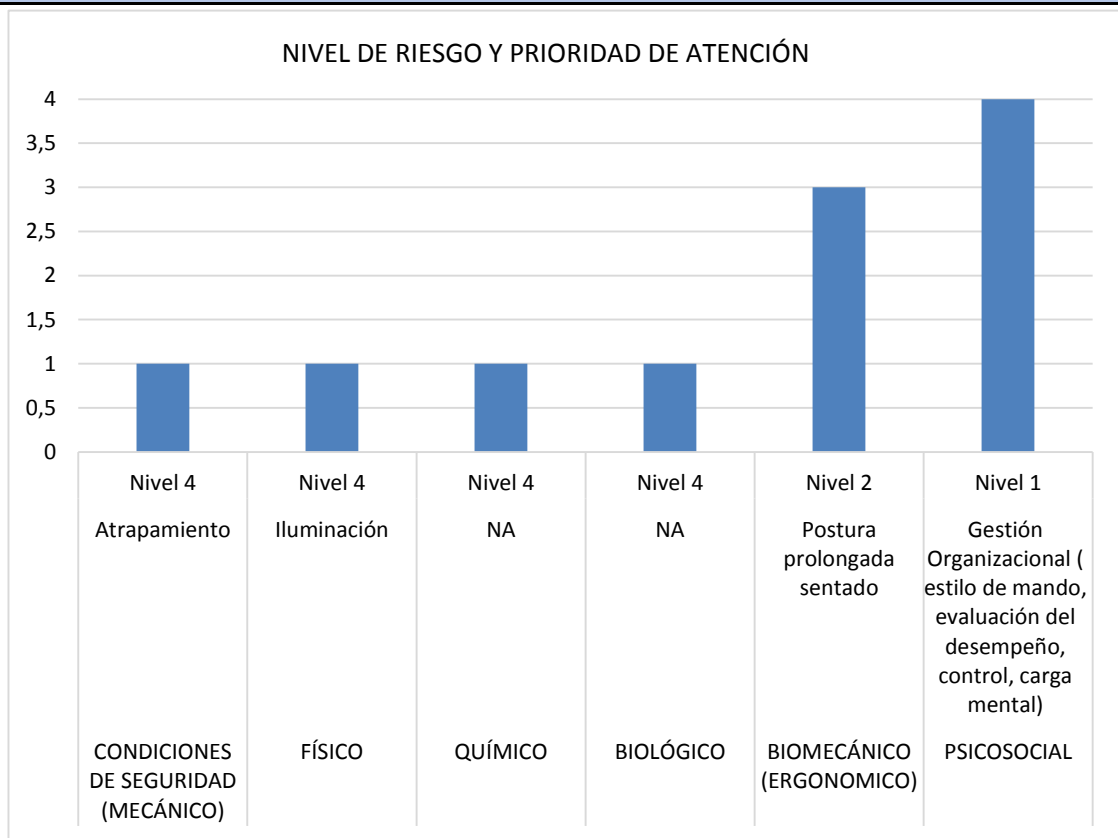
	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 001
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Gerente General	
Misión del Puesto:	Administrar los procesos de la Institución garantizando la eficiencia, efectividad, productividad, rentabilidad de la cooperativa y además representar legalmente a la Institución.	
Reporta a:	Consejo de administración	
Supervisa a:	Jefes departamentales, jefes de agencia y personal en general	
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Tercer nivel más especialización o maestría (En administración de empresas, contabilidad y auditoría , economía, marketing)	
Experiencia:	5 años a más en actividades similares al cargo	
Competencias:		
Personales	Trabajo a presión, capacidad de análisis, toma de decisiones, tolerancia, equidad, dinamismo, iniciativa, creatividad, perseverancia, imparcialidad, honestidad, negociación, confiabilidad, relaciones personales, ética, visión empresarial y flexibilidad.	
Técnicas	Planificación, gestión, control, estrategias gerenciales, solución de problemas y negociación.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro y orientación de servicio al cliente.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar estrategias y acciones para alcanzar las metas proyectadas.• Apoyar al mercado a agrupaciones, asociaciones, desarrollo de productos, cierre de negociaciones, identificación de oportunidades.• Representar a la cooperativa ante organismos de control, gremios, organizaciones nacionales e internacionales.• Redirigir, corregir o modificar acciones para reaccionar ante cambios en el sistema con la finalidad de cumplir con las metas presupuestadas.• Preparar, efectuar, seguir y evaluar el presupuesto anual.• Desarrollar el plan estratégico y operativo de la institución.		

- Efectuar seguimiento de indicadores, competencias e indicadores micro y macroeconómicos.
- Evaluar resultados y reprogramación de actividades para su cumplimiento.
- Efectuar seguimiento a factores de clima interno y acciones para corregirlos.
- Preparar y presentar reportes, informes de análisis para consejos, asamblea, organismos de Control interno, externo y presentación de resultados.
- Evaluar oportunidades de expansión y crecimiento.
- Proponer cambios, políticas administrativas e implantar resoluciones emanadas de organismos superiores.
- Cumplir con todas las política, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.





FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO

CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Atrapamiento	Nivel 4	1
FÍSICO	Iluminación	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3
PSICOSOCIAL	Gestión Organizacional (estilo de mando, evaluación del desempeño, control, carga mental)	Nivel 1	4

GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN




EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO

PUESTO					OTROS
Gerente General					

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	●					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		●				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS	●					
EXIGENCIAS VISUALES		●				
EXIGENCIAS AUDITIVAS		●				
EXIGENCIAS TÁCTILES		●				
DESTREZA MANUAL		●				
APARATO DIGESTIVO		●				
APARATO RESIRATORIO		●				
APARATO CIRCULATORIO		●				
APARATO URINARIO		●				
PIEL Y MUCOSAS		●				
MEMORIA	●					
ATENCIÓN	●					
ORDEN	●					
RESPONSABILIDAD	●					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		●				

EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES					
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN OSTEOMUSCULAR• EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.)				
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)				
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.				
ESPECIALES					
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)				
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS					
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento• Adicciones a drogas que no estén en tratamiento• Trastornos orgánicos severos, demencia• Esquizofrenia aguda• Depresión Severa				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none">• Alcoholismo en tratamiento• Drogadicción en tratamiento• Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento• Trastornos bipolares en tratamiento• Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador• Trastornos vasculares compensados• Epilepsia compensada• Dermatitis crónicas y agudas• Depresión moderada y leve• Alergia y problemas inmunológicos En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésticos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud. Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 002
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Jefe de Agencia 1 – Provincial	
Misión del Puesto:	Proporcionar un excelente servicio al socio mediante la planificación, organización, dirección, y control de las operaciones crediticias, de captaciones e inversiones de la agencia, así como la gestión y proyección de la imagen corporativa de la institución dentro de su jurisdicción, procurando el cumplimiento de los presupuestos e indicadores de gestión establecidos.	
Reporta a:	Gerente General	
Supervisa a:	Ejecutivos de Crédito, Ejecutivo de Negocios, Asesor de Servicio al Cliente Universal, Cajeros, Recaudadores.	
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Tercer nivel (En administración de empresas, economía, contabilidad y auditoría)	
Experiencia:	2 a 3 años o en actividades similares al cargo	
Competencias:		
Personales	Capacidad de análisis, síntesis, iniciativa, ética, minuciosidad, creatividad confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse rápidamente persuasión, negociación, dinamismo, alto autoestima y trabajo bajo presión.	
Técnicas	Solución de problemas, pensamiento analítico, conceptual y crítico, orientación /asesoramiento, profesionalismo, síntesis de reorganización, percepción de sistemas y entornos.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro, servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
Administrativo: <ul style="list-style-type: none">• Hacer contactos con instituciones para promocionar los servicios de la cooperativa.• Planificar, organizar y ejecutar las actividades de trabajo de la Agencia.• Suscribir convenios y posicionar la imagen corporativa en otras regiones y/o provincias.• Ser responsable por el uso eficiente y correcto de los recursos de la Agencia.• Ser responsable de la dirección y control del buen cumplimiento de funciones de deberes y responsabilidades de los empleados.• Ser responsable por la custodia de los bienes muebles e inmuebles de la Agencia, de sus recursos económicos, financieros y de los valores, que por concepto de garantías, tenga bajo su control.• Cumplir y hacer cumplir las políticas, leyes, reglamentos, estatutos, instrumentos y sistemas de administración de Talento Humano que posee la Cooperativa, y las disposiciones emitidas por el Gerente General.• Sugerir al Gerente General remover con causa justa a funcionarios, profesionales y empleados, de la Agencia.• Poner a consideración de la Gerencia General las medidas que a su juicio sean necesarias para alcanzar el mejoramiento técnico, administrativo y económico de la Agencia.• Llevar a cabo operaciones bancarias, comerciales y financieras de la Agencia.		

- Mantener reuniones con Gerencia General para elevar informes sobre las actividades realizadas.

- Ejecutar las políticas de tasas de intereses y de servicios, de acuerdo a los lineamientos fijados por el Consejo de Administración.

- Presentar a Gerencia General un Informe mensual.

Captaciones:

- Controlar y Manejar los Depósitos a Plazo Fijo. (Captaciones, renovaciones y Retiros).

- Administrar y custodiar los valores de caja en efectivo, supervisando que las cajeras den un excelente servicio en la recepción y entrega de valores, cumpliendo con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias de la Cooperativa.

- Entregar el Dinero a Caja para el inicio diario de trabajo con su respectivo comprobante de Transferencia Interna de Fondos para su verificación.

- Revisar el Reporte diario de Caja con sus respectivas carpetas de Depósito, Retiros, Pago de préstamos, Ahorro futuro y supervisa los arqueos de cajas.

- Entregar Incrementos de Fondos a Cajas según su requerimiento.

- Realizar efectivizaciones de cheques previo análisis o a petición del socio aceptando cobro de comisión.

- Negociar depósitos a plazo fijo.

Colocaciones:

- Revisar la carpeta de crédito del socio y la opinión técnica del ejecutivo de crédito, antes de elevar al estamento resolutivo.

- Administrar y controlar el otorgamiento y recuperación de créditos en base a una evaluación eficiente, en concordancia a las normas, procedimientos y políticas establecidas, buscando rentabilidad, calidad financiera y calidad de servicio de la Cooperativa.

- Informar por escrito al Departamento de Crédito sobre los créditos concedidos.

- Planificar, organizar, ejecutar, y controlar el otorgamiento del crédito en concordancia a normas, procedimientos y políticas establecidas.

- Enviar los pagarés de las personas que hayan incumplido en el pago de los créditos, entregando a los abogados externos para iniciar la cobranza judicial, y efectuar el seguimiento correspondiente.

- Revisar frecuentemente el comportamiento de los créditos concedidos.

- Estudiar los casos particulares de préstamos que por ciertas condiciones, tiene dificultades para ser recuperados y propone alguna solución oportuna.

- Realizar la liquidación diaria de los créditos aprobados, con la respectiva impresión de documentos.

- Atención al Cliente

- Atender al público para informarle todo sobre el proceso de los créditos y servicios que ofrece la Cooperativa.

- Elaborar certificados, de toda índole, que fueran solicitados por los clientes.

Otras:

- Recibir valija por las cooperativas de transporte.

- Efectuar y controlar la proveeduría de suministros y materiales de la Oficina.

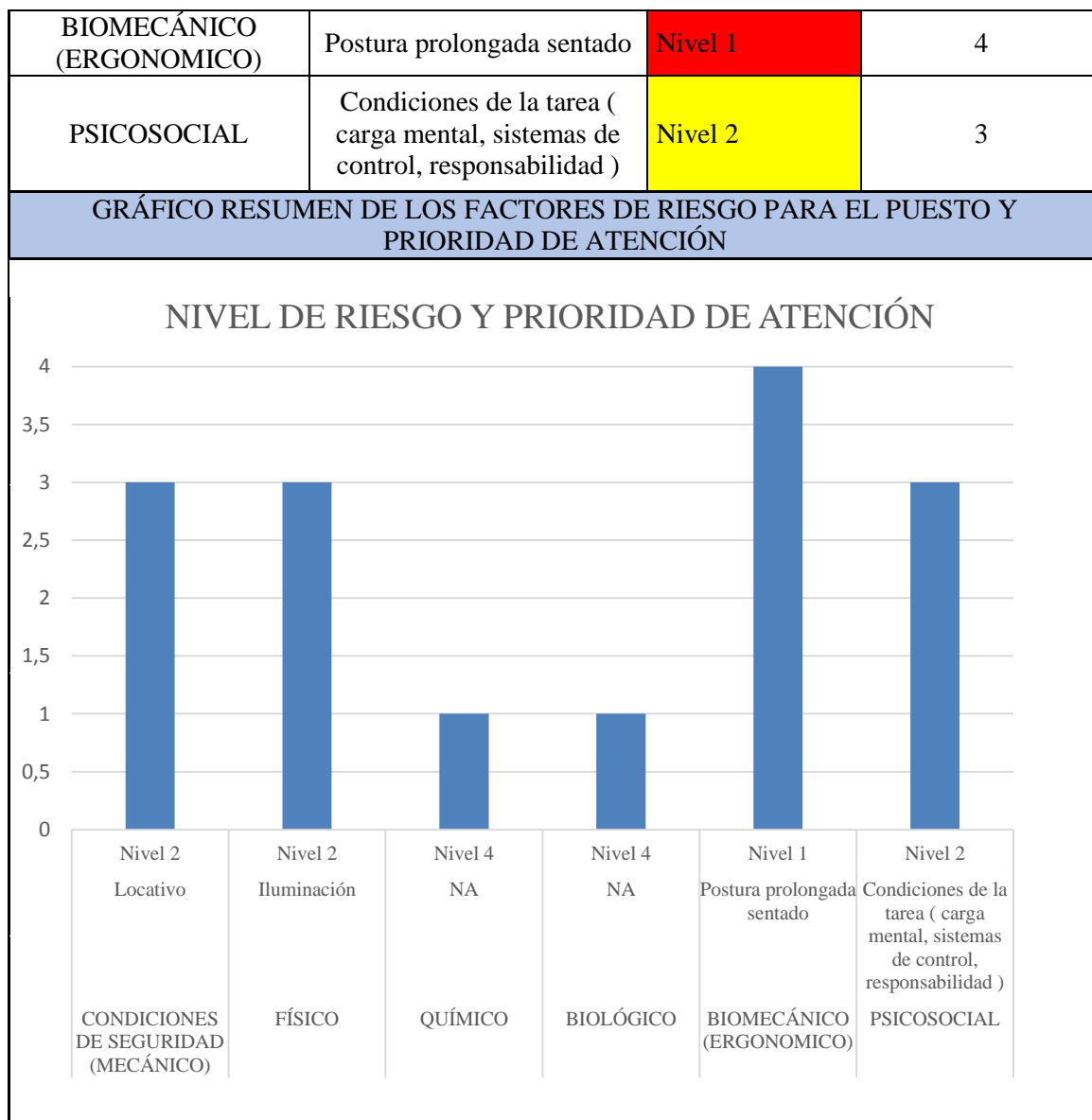
- Atender los requerimientos de auditoría interna y externa.

- Cumplir con todas las política, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.

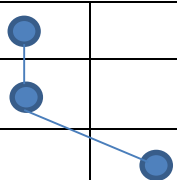
- Realizar otras actividades encomendadas por el jefe inmediato.

FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO


CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Locativo	Nivel 2	3
FÍSICO	Iluminación	Nivel 2	3
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO						
PUESTO					OTROS	
Jefe de Agencia 1 Provincial						
EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	<div><div></div></div>					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		<div><div></div></div>				
EQUILIBRIO		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		<div><div></div></div>				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS VISUALES	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS AUDITIVAS		<div><div></div></div>				
EXIGENCIAS TÁCTILES		<div><div></div></div>				
DESTREZA MANUAL		<div><div></div></div>				
APARATO DIGESTIVO		<div><div></div></div>				
APARATO RESIRATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO CIRCULATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO URINARIO		<div><div></div></div>				
PIEL Y MUCOSAS		<div><div></div></div>				
MEMORIA	<div><div></div></div>					
ATENCIÓN	<div><div></div></div>					

ORDEN						
RESPONSABILIDAD						
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA						
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN OSTEOMUSCULAR• EXAMEN VISUAL <p>(El examen debe realizarse con y sin corrección visual</p> <p>Visión lejana con o sin corrección (20/30)</p> <p>Visión cercana con o sin corrección (20/30)</p> <p>Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía</p> <p>Valoración de anexos oculares.)</p>					
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN VISUAL <p>(No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos:</p> <p>Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción.</p> <p>Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)</p>					
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.					
ESPECIALES						
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">• EXAMENES PARACLINICOS <p>(No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)</p>					
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS						
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento• Adicciones a drogas que no estén en tratamiento• Trastornos sicóticos agudos• Trastornos orgánicos severos, demencia					

	<ul style="list-style-type: none"> • Esquizofrenia aguda • Depresión Severa 				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Alcoholismo en tratamiento • Drogadicción en tratamiento • Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento • Anemia en tratamiento • Trastornos bipolares en tratamiento • Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador • Trastornos vasculares compensados • Epilepsia compensada • Dermatitis crónicas y agudas • Depresión moderada y leve • Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésicos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 003
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Jefe de Marketing	
Misión del Puesto:	Mantener y proporcionar la imagen institucional y de sus productos mediante la planificación, organización, ejecución y control de la gestión de marketing institucional a fin de garantizar la satisfacción del cliente externo.	
Reporta a:	Gerente General	
Supervisa a:	Oficial de Atención al Cliente, Asistente de Marketing 1, Asistente de Marketing 1, Coordinador de Responsabilidad Social.	
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Tercer nivel (En marketing, comercial)	
Experiencia:	4 a 5 años en actividades similares al cargo	
Competencias:		
Personales	Creatividad, iniciativa, liderazgo, tolerancia persuasión, dinamismo, perseverancia, alto autoestima, responsabilidad, puntualidad, negociación, fluidez verbal, sociabilidad, capacidad para interrelacionarse rápidamente, análisis, síntesis y ética.	
Técnicas	Planificación, seguimiento a la gestión, determinación gerencia, solución de problemas, negociación, pensamiento analítico y competitividad.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro, servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Ser responsable del buen funcionamiento y actualización del sistema de control interno.• Planificar, dirigir y coordinar actividades de mercadeo estratégico.• Elaborar, ejecutar y controlar el presupuesto anual de marketing.• Elaborar, coordinar y controlar la ejecución de la campaña publicitaria institucional.• Participar en eventos de marketing y relaciones públicas en representación de la institución.• Mantener estadísticas por agencias, por productos respecto a la satisfacción del cliente.• Establecer y controlar el cumplimiento de metas propuestas en productos asignados.• Evaluar, mantener y fortalecer la imagen corporativa conjuntamente con sus productos		

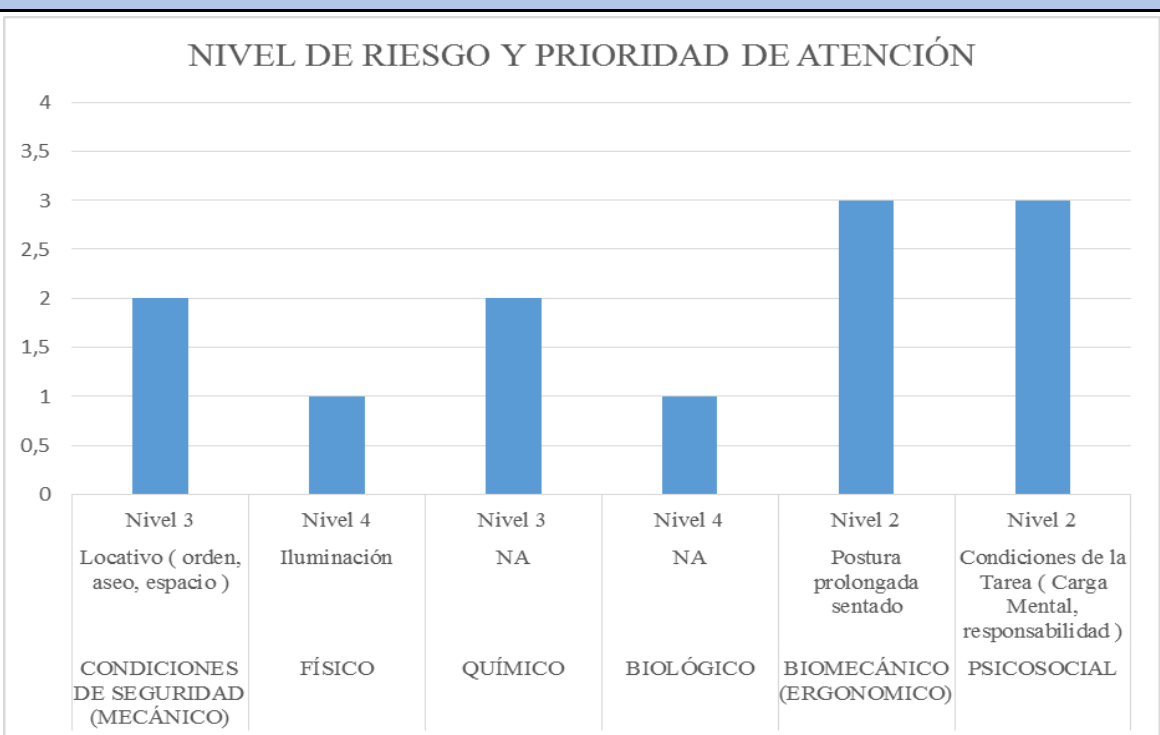
financieros existentes.

- Dar capacitación al personal en áreas como: conocimiento de productos o fortalecimiento de los mismos, estructura de políticas nuevas, servicio y atención al cliente y otras de acuerdo a la necesidad existente.
- Realizar informes a gerencia y a departamentos en que toman decisiones con resultados de este departamento.
- Realizar investigaciones de mercado.
- Definir el diseño y rediseño de productos y/o servicios ofrecidos por la cooperativa.
- Diseño de imagen institucional en todas las oficinas operativas.
- Realizar Benchmarking de las tasas activas y pasivas del mercado financiero.
- Despachar solicitudes a través de oficios, aprobadas por gerencia.
- Cumplir con todas las políticas, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.
- Realizar otras labores inherentes al cargo, encomendadas por su jefe inmediato.





FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO

CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Locativo (orden, aseo, espacio)	Nivel 3	2
FÍSICO	Iluminación	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 3	2
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3
PSICOSOCIAL	Condiciones de la Tarea (Carga Mental, responsabilidad)	Nivel 2	3

GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO

PUESTO					OTROS
Jefe de Marketing	x	x	x		


EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO

APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	●					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				

FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES						
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS						
EXIGENCIAS VISUALES						
EXIGENCIAS AUDITIVAS						
EXIGENCIAS TÁCTILES						
DESTREZA MANUAL						
APARATO DIGESTIVO						
APARATO RESIRATORIO						
APARATO CIRCULATORIO						
APARATO URINARIO						
PIEL Y MUCOSAS						
MEMORIA						
ATENCIÓN						
ORDEN						
RESPONSABILIDAD						
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA						
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN OSTEOMUSCULAR • EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.)					

PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN VISUAL <p>(No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos:</p> <p>Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción.</p> <p>Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)</p>
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.
ESPECIALES	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMENES PARACLINICOS <p>(No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)</p>
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS	
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiencia hepática • Insuficiencia renal • Insuficiencia respiratoria • Asma descompensada • Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento • Adicciones a drogas que no estén en tratamiento • Trastornos sicóticos agudos • Trastornos orgánicos severos, demencia • Esquizofrenia aguda • Depresión Severa
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Alcoholismo en tratamiento • Drogadicción en tratamiento • Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento • Anemia en tratamiento • Trastornos bipolares en tratamiento • Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador • Trastornos vasculares compensados • Epilepsia compensada • Dermatosis crónicas y agudas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Depresión moderada y leve • Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésicos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 004
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Misión del Puesto:	Garantizar y velar por la seguridad y salud de los empleados de la institución.	
Reporta a:	Gerente General	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Tercer nivel (En industrial, administración de empresas)	
Experiencia:	2 o 3 años en actividades similares	
Competencias:		
Personales	Análisis, síntesis, imparcialidad, iniciativa, ética, honestidad, confiabilidad, excelentes relaciones personales y responsabilidad.	
Técnicas	Solución de problemas, pensamiento analítico, conceptual, crítico, orientación /asesoramiento, profesionalismo, síntesis de reorganización, percepción de sistemas y entornos.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro y de servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Prever los objetivos, solicitar recursos, asignar responsables, crear y aplicar programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.• Identificar, evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares.• Combatir, controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.• Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.• Diseñar unas estrategias para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.• Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas del control propuesta, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes,		

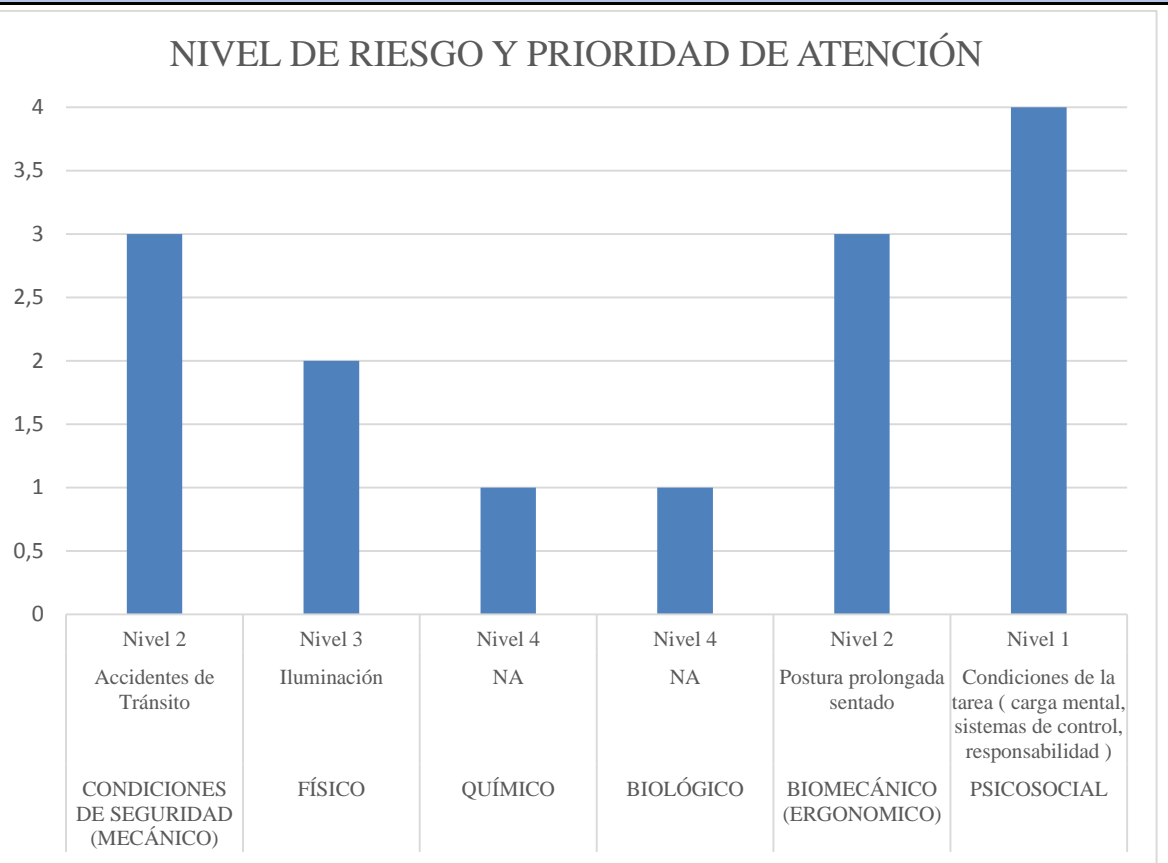
empleadores y trabajadores.

- Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.
- Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones y normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que pudiera afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores.
- Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.
- Organizar simulacros en la institución.
- Participar en las auditorías de seguridad industrial, salud ocupacional.
- Elaborar informe periódicos de las actividades realizadas.
- Cumplir con todas las políticas, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.
- Realizar otras actividades que sean requeridas por su jefe inmediato.


FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO

CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Accidentes de Tránsito	Nivel 2	3
FÍSICO	Iluminación	Nivel 3	2
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3
PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea (carga mental, sistemas de control, responsabilidad)	Nivel 1	4

GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO


PUESTO					OTROS
Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo					

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO

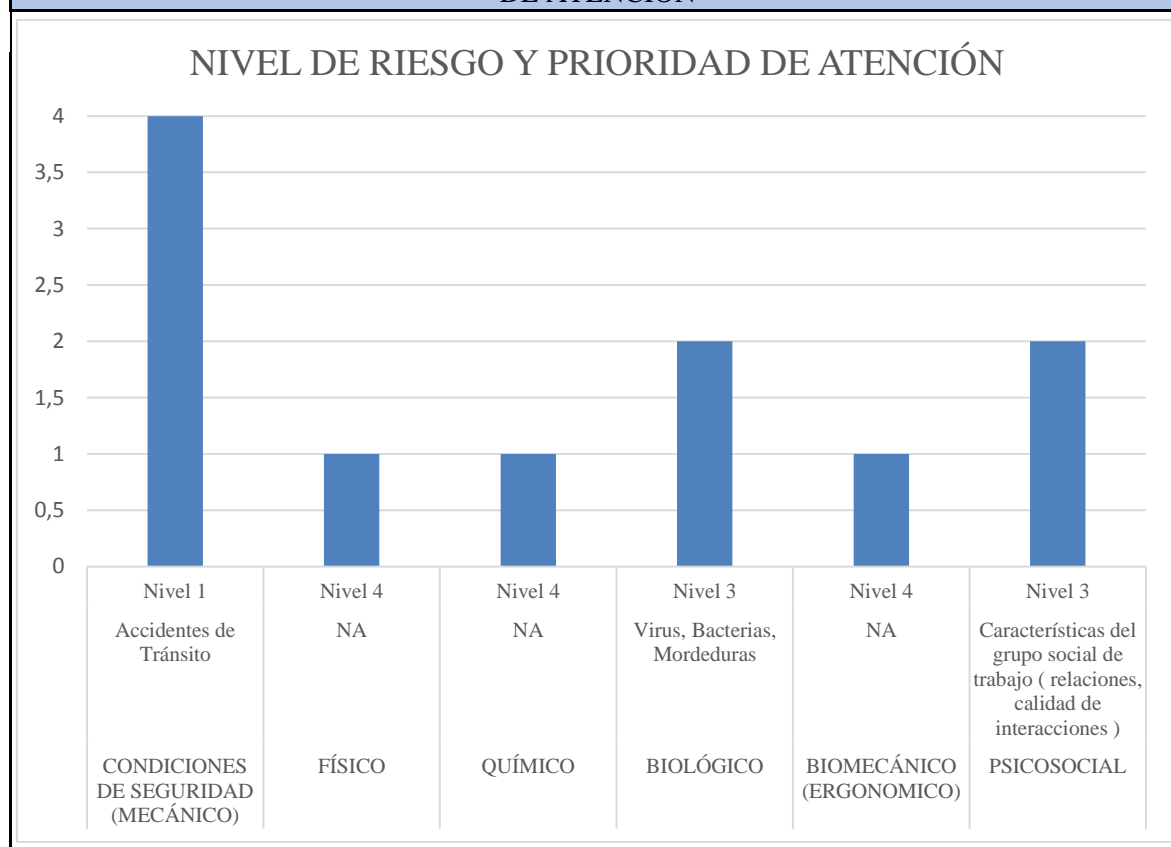
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	●					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				





FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES						
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS						
EXIGENCIAS VISUALES						
EXIGENCIAS AUDITIVAS						
EXIGENCIAS TÁCTILES						
DESTREZA MANUAL						
APARATO DIGESTIVO						
APARATO RESIRATORIO						
APARATO CIRCULATORIO						
APARATO URINARIO						
PIEL Y MUCOSAS						
MEMORIA						
ATENCIÓN						
ORDEN						
RESPONSABILIDAD						
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA						
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN OSTEOMUSCULAR • EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.)					
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)					
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.					

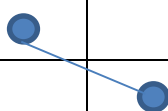
ESPECIALES					
SALIDA	• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)				
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS					
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento• Adicciones a drogas que no estén en tratamiento• Trastornos sicóticos agudos• Trastornos orgánicos severos, demencia• Esquizofrenia aguda• Depresión Severa				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none">• Alcoholismo en tratamiento• Drogadicción en tratamiento• Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento• Anemia en tratamiento• Trastornos bipolares en tratamiento• Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador• Trastornos vasculares compensados• Epilepsia compensada• Dermatitis crónicas y agudas• Depresión moderada y leve• Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésticos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 005
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Recaudador	
Misión del Puesto:	Visitar a los socios en los domicilios, lugares de trabajo y/o negocios para realizar la recaudación directa y segura en ahorros y valores de cuotas de créditos facilitando al cliente una atención oportuna, ágil y segura.	
Reporta a:	Jefe de Captaciones	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Secundaria	
Experiencia:	2 años	
Competencias:		
Personales	Persuasión, persistencia, iniciativa, ética, creatividad, confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse rápidamente, capacidad de análisis, síntesis, negociación, dinamismo, alto autoestima y trabajo bajo presión.	
Técnicas	Planificación, gestión, seguimiento a la gestión, negociación, organización de la información, escucha efectiva y manejo de recursos financieros.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible orientación al logro, orientación de servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Planificar y revisar la lista de clientes por visitar de manera diaria.• Recaudar diariamente las cuotas de créditos en los negocios de los socios.• Revisar el dinero recaudado, procesar e imprimir los movimientos diarios, resumen de caja, arqueos y organizar la carpeta de depósitos de manera permanente.• Realizar revisión cruzada de los movimientos diarios con las papeletas registradas por su compañero recaudador.• Realizar la recepción de valores originados en cualquier tipo de captaciones.• Realizar diariamente promociones y notificaciones de créditos.• Archivar los movimientos diarios de cajeros y recaudadores de acuerdo al cronograma establecido por el Jefe de Captaciones.• Presentar periódicamente según requerimiento del área de seguridad el informe de mantenimiento de la motocicleta o vehículo que utilice para recaudar.• Cumplir con todas las política, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.• Entrega de oficios en diferentes instituciones.• Realizar otras actividades encomendadas por el jefe inmediato.		


FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO			
CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Accidentes de Tránsito	Nivel 1	4
FÍSICO	NA	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	Virus, Bacterias, Mordeduras	Nivel 3	2
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	NA	Nivel 4	1
PSICOSOCIAL	Características del grupo social de trabajo (relaciones, calidad de interacciones)	Nivel 3	2
GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN			



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO						
PUESTO					OTROS	
Recaudador	x	x				
EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	<div><div></div></div>					
APTITUD A PERMANECER SENTADO	<div><div></div></div>					
EQUILIBRIO	<div><div></div></div>					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO	<div><div></div></div>					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR	<div><div></div></div>					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES	<div><div></div></div>					
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS		<div><div></div></div>				
EXIGENCIAS VISUALES	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS AUDITIVAS	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS TÁCTILES		<div><div></div></div>				
DESTREZA MANUAL	<div><div></div></div>					
APARATO DIGESTIVO		<div><div></div></div>				
APARATO RESIRATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO CIRCULATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO URINARIO		<div><div></div></div>				
PIEL Y MUCOSAS		<div><div></div></div>				
MEMORIA	<div><div></div></div>					
ATENCIÓN	<div><div></div></div>					
ORDEN	<div><div></div></div>					

RESPONSABILIDAD						
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA						
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN OSTEOMUSCULAR• EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.)• AUDIOMETRIA (Solo para los que conducen moto Se debe registrar los hallazgos de la otoscopia.)• EXAMEN DE NARCOLEPSIA					
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)					
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.					
ESPECIALES						
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)					
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS						
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento					

	<ul style="list-style-type: none"> • Adicciones a drogas que no estén en tratamiento • Trastornos sicóticos agudos • Trastornos orgánicos severos, demencia • Esquizofrenia aguda • Depresión Severa 				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Alcoholismo en tratamiento • Drogadicción en tratamiento • Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento • Anemia en tratamiento • Trastornos bipolares en tratamiento • Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador • Trastornos vasculares compensados • Epilepsia compensada • Dermatitis crónicas y agudas • Depresión moderada y leve • Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésicos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

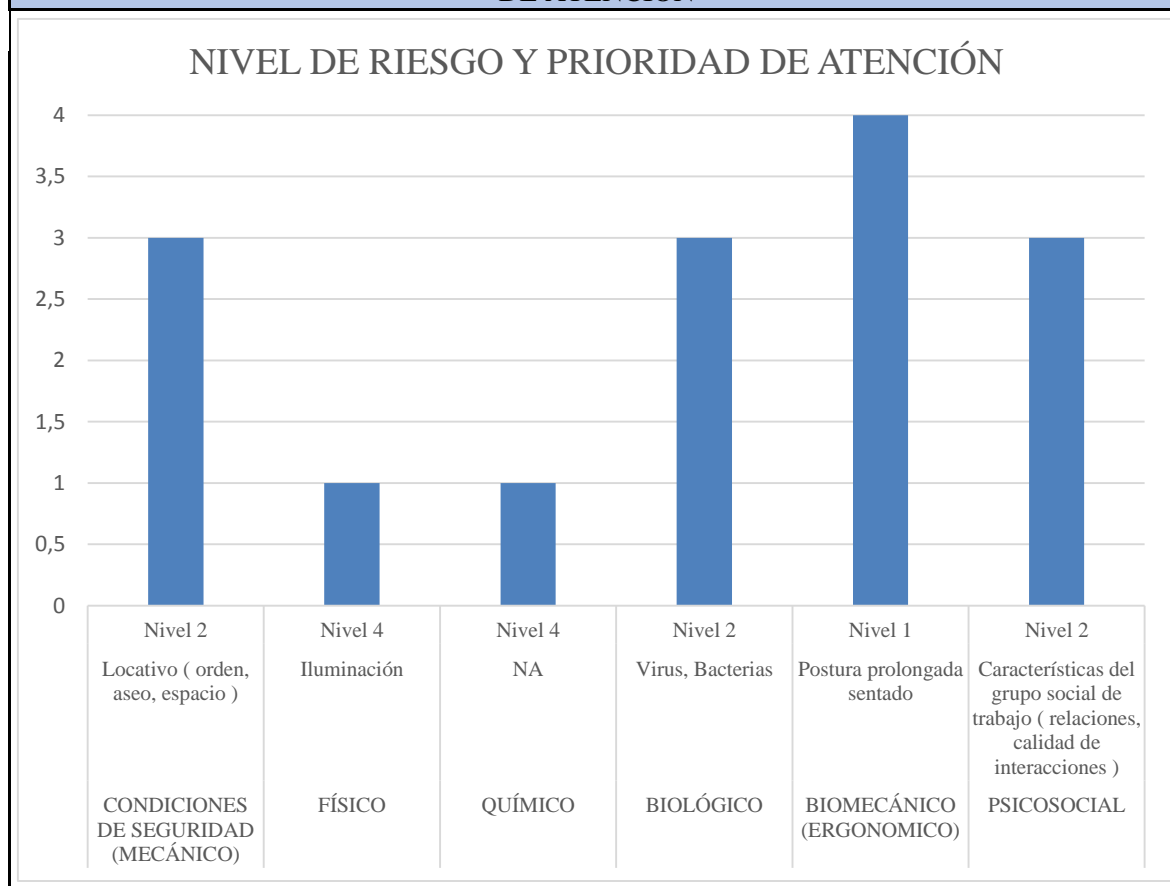
	CACPE PASTAZA PROFESIOGRAMAS	CODIGO: PROF - 006
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Cajero	
Misión del Puesto:	Efectuar actividades de atención al cliente con calidad y agilidad, en la recepción y entrega de dinero por concepto de los diversos productos y servicios que ofrece la institución a los socios.	
Reporta a:	Jefe de Captaciones	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Secundaria	
Experiencia:	2 años	
Competencias:		
Personales	Persuasión, persistencia, iniciativa, ética, creatividad, confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse rápidamente, capacidad de análisis, síntesis, negociación, dinamismo, alto autoestima y trabajo bajo presión.	
Técnicas	Organización de la información, escucha activa, eficiencia en matemáticas, identificación de problemas, manejo de los recursos materiales y orientación al servicio a la institución y cliente.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro, orientación de servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Recibir efectivo de bóveda.• Realizar transacciones de Recibidor – Pagador.• Entregar dinero por pago de remesas, intereses de Depósitos a Plazo Fijo y cierres de cuenta.• Recibir dinero por concepto de envío de remesas.• Actualizar y cambiar libretas de ahorro.• Entregar a bóveda exceso de efectivo.• Realizar notas de débito, crédito y transferencias.• Llenar la licitud de fondos, requerimientos del CONSEP y realizar el respectivo informe.• Activar cuentas.• Elaborar el arqueo diario de caja.• Realizar informes de movimientos del día.• Revisar transacciones de Caja.• Efectuar cobros de planillas de energía eléctrica (Agencia Mariscal).• Archivar documentación de cobros de las planillas de energía eléctrica (Agencia Mariscal).• Entregar oportunamente al supervisor los cheques recibidos para el proceso de cámara compensación electrónica.• Realizar el pago del Bono de Desarrollo Humano.• Entregar boletos para la rifa y registrar en el sistema.• Realizar transacciones del Puntomático y otros servicios que se incrementen.• Archivar movimientos de caja, depósitos, retiros, cartera.• Archivar reportes de Puntomático, Bono y otros servicios.•Reconteo del dinero recibido por parte del Jefe inmediato.• Verificar la autenticidad del dinero recibido.		

- Depósitos y retiros a otras Cooperativas (Riobamba, Coca, Cacpet).
- Notificar al jefe inmediato la falta de claves para los diferentes servicios y transacciones que realicen los socios.
- Cumplir con todas las políticas, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.
- Realizar las demás actividades que disponga su jefe inmediato.

FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO

CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Locativo (orden, aseo, espacio)	Nivel 2	3
FÍSICO	Iluminación	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	Virus, Bacterias	Nivel 2	3
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 1	4
PSICOSOCIAL	Características del grupo social de trabajo (relaciones, calidad de interacciones)	Nivel 2	3


GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO						
PUESTO					OTROS	
Cajero						
EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	<div><div></div></div>					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		<div><div></div></div>				
EQUILIBRIO		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		<div><div></div></div>				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS VISUALES	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS AUDITIVAS	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS TÁCTILES	<div><div></div></div>					
DESTREZA MANUAL	<div><div></div></div>					
APARATO DIGESTIVO		<div><div></div></div>				
APARATO RESIRATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO CIRCULATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO URINARIO	<div><div></div></div>					
PIEL Y MUCOSAS		<div><div></div></div>				
MEMORIA	<div><div></div></div>					
ATENCIÓN	<div><div></div></div>					
ORDEN	<div><div></div></div>					
RESPONSABILIDAD	<div><div></div></div>					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		<div><div></div></div>				

EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN OSTEOMUSCULAR • EXAMEN VISUAL <p>(El examen debe realizarse con y sin corrección visual)</p> <p>Visión lejana con o sin corrección (20/30)</p> <p>Visión cercana con o sin corrección (20/30)</p> <p>Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía</p> <p>Valoración de anexos oculares.)</p>
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN VISUAL <p>(No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos:</p> <p>Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción.</p> <p>Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)</p>
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.
ESPECIALES	
SALIDA	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMENES PARACLINICOS <p>(No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)</p>
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS	
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiencia hepática • Insuficiencia renal • Insuficiencia respiratoria • Asma descompensada • Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento • Adicciones a drogas que no estén en tratamiento • Trastornos sicóticos agudos • Trastornos orgánicos severos, demencia • Esquizofrenia aguda • Depresión Severa
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Alcoholismo en tratamiento • Drogadicción en tratamiento

	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento • Anemia en tratamiento • Trastornos bipolares en tratamiento • Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador • Trastornos vasculares compensados • Epilepsia compensada • Dermatitis crónicas y agudas • Depresión moderada y leve • Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésicos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 007
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Promotor de Crédito	
Misión del Puesto:	Promocionar los productos de Crédito de la institución, brindando una atención personalizada y oportuna a los socios en las zonas geográficas.	
Reporta a:	Jefe de Crédito y Cobranzas	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Tercer nivel (En administración de empresas, contabilidad y auditoría)	
Experiencia:	2 a 3 años	
Competencias:		
Personales	Capacidad de análisis, síntesis, iniciativa, ética, minuciosidad, creatividad, confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse rápidamente, persuasión, negociación, dinamismo, alto autoestima y trabajo bajo presión.	
Técnicas	Orientación al servicio, pensamiento analítico, persuasión, negociación, expresión oral, orientación/asesoramiento y organización de la información.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro, orientación de servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Visitar a los socios en sus domicilios o negocios para ofrecerle los productos de crédito de la cooperativa.• Realizar llamada telefónicas a los socios para ofrecer los productos de crédito de la cooperativa.• Dar seguimiento a los socios para que utilicen los servicios de la institución.• Conocer las necesidades de los socios.• Realizar el informe mensual de las visitas que se han realizado a los socios.• Ayudar a los socios a llenar las solicitudes de crédito.• Llevar un control de las visitas diarias de los socios.• Comunicar a los Ejecutivos de Crédito la lista de los socios visitados e enviar.• Apertura de cuentas de ahorros y mini ahorro.• Levantar información previa del negocio.• Receptar documentos de los socios.• Cumplir con todas las políticas, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.• Realizar otras actividades que su jefe inmediato disponga.		


FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO			
CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Accidentes de Tránsito	Nivel 1	4
FÍSICO	Iluminación	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	Virus, Bacterias, Mordeduras	Nivel 2	3
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3
PSICOSOCIAL	Características del grupo social de trabajo (relaciones, calidad de interacciones)	Nivel 2	3

GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN					
NIVEL DE RIESGO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN					
Nivel 1	Nivel 4	Nivel 4	Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2
Accidentes de Tránsito	Iluminación	NA	Virus, Bacterias, Mordeduras	Postura prolongada sentado	Características del grupo social de trabajo (relaciones, calidad de interacciones)
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	FÍSICO	QUÍMICO	BIOLÓGICO	BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	PSICOSOCIAL

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO					
PUESTO					OTROS
Promotor de Crédito	X	X			

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	●					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		●				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS	●					
EXIGENCIAS VISUALES	●					
EXIGENCIAS AUDITIVAS		●				
EXIGENCIAS TÁCTILES		●				
DESTREZA MANUAL	●					
APARATO DIGESTIVO		●				
APARATO RESIRATORIO		●				
APARATO CIRCULATORIO		●				
APARATO URINARIO		●				
PIEL Y MUCOSAS		●				
MEMORIA	●					
ATENCIÓN	●					
ORDEN	●					
RESPONSABILIDAD	●					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		●				
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN OSTEOMUSCULAR • EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual)					


	Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.) • EXAMEN DE NARCOLEPSIA				
PERIÓDICOS	• EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)				
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.				
ESPECIALES					
SALIDA	• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)				
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS					
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento• Adicciones a drogas que no estén en tratamiento• Trastornos sicóticos agudos• Trastornos orgánicos severos, demencia• Esquizofrenia aguda• Depresión Severa				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none">• Alcoholismo en tratamiento• Drogadicción en tratamiento• Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento• Anemia en tratamiento• Trastornos bipolares en tratamiento• Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador• Trastornos vasculares compensados• Epilepsia compensada• Dermatitis crónicas y agudas• Depresión moderada y leve• Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésicos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 008
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Promotor de Negocios- Recaudador	
Misión del Puesto:	Promocionar a los socios y clientes el porfolio de productos y servicios de la institución con el objetivo de generar nuevos socios o incentivar a la utilización de nuestros productos servicios; a la vez brindar el servicio de cobranza por medio de CACPE MOVIL.	
Reporta a:	Jefe de Captaciones	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Secundaria	
Experiencia:	6 meses	
Competencias:		
Personales	Capacidad de análisis, síntesis, iniciativa, ética, minuciosidad, creatividad, confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse, persuasión.	
Técnicas	Orientación al servicio, pensamiento analítico, persuasión, negociación, expresión oral, orientación/ asesoramiento, organización de la información.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro, orientación de servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Planificar y realizar las visitas en los negocios, domicilios o comunidades donde se pueda encontrar clientes o socios potenciales.• Promocionar y asesorar los productos y servicios de la Institución a clientes potenciales y a socios.<ul style="list-style-type: none">• Orientar y asesorar la afiliación de asociados, obteniendo los datos suficientes de éstos, para el trámite de ingreso.• Concretar los compromisos y procesos operativos para el adecuado funcionamiento de la gestión.<ul style="list-style-type: none">• Atender oportunamente con amabilidad, cortesía y eficiencia al público en las operaciones de socios Cooperativos.• Recaudar diariamente las cuotas de créditos en los negocios de los socios.• Revisar el dinero recaudado, procesa, imprime los movimientos diarios, resumen de caja, arqueos, y organizar la carpeta de depósito de manera permanente.• Realizar revisión cruzada de los movimientos diarios con las papeletas registradas.• Ser parte del personal de ventanilla para apoyar en horarios diferido.• Cumplir con todas las políticas, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.• Realizar otras actividades encomendadas por el jefe inmediato.		

FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO																								
CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN																						
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Accidentes de Tránsito	Nivel 1	4																					
FÍSICO	NA	Nivel 4	1																					
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1																					
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1																					
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3																					
PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea	Nivel 2	3																					
GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN																								
<p style="text-align: center;">NIVEL DE RIESGO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN</p> <table border="1"> <caption>Data for Risk Level and Priority of Attention Chart</caption> <thead> <tr> <th>Factor</th> <th>Risk Level</th> <th>Priority of Attention</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)</td> <td>Nivel 1</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>FÍSICO</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>QUÍMICO</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>BIOLÓGICO</td> <td>Nivel 4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)</td> <td>Nivel 2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>PSICOSOCIAL</td> <td>Nivel 2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>				Factor	Risk Level	Priority of Attention	CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Nivel 1	4	FÍSICO	Nivel 4	1	QUÍMICO	Nivel 4	1	BIOLÓGICO	Nivel 4	1	BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Nivel 2	3	PSICOSOCIAL	Nivel 2	3
Factor	Risk Level	Priority of Attention																						
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Nivel 1	4																						
FÍSICO	Nivel 4	1																						
QUÍMICO	Nivel 4	1																						
BIOLÓGICO	Nivel 4	1																						
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Nivel 2	3																						
PSICOSOCIAL	Nivel 2	3																						
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO																								
PUESTO					OTROS																			
Promotor de Negocios-Recaudador	x	x																						
EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO																								
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES																		
SALUD GENERAL																								
APTITUD A PERMANECER SENTADO																								

EQUILIBRIO	●					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO	●					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR	●					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		●				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS		●				
EXIGENCIAS VISUALES	●					
EXIGENCIAS AUDITIVAS		●				
EXIGENCIAS TÁCTILES		●				
DESTREZA MANUAL	●					
APARATO DIGESTIVO		●				
APARATO RESIRATORIO		●				
APARATO CIRCULATORIO		●				
APARATO URINARIO		●				
PIEL Y MUCOSAS		●				
MEMORIA	●					
ATENCIÓN	●					
ORDEN	●					
RESPONSABILIDAD	●					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		●				
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • EXAMEN OSTEOMUSCULAR • EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.) • AUDIOMETRIA (Solo para los que conducen moto Se debe registrar los halazgos de la otoscopia.) • EXAMEN DE NARCOLEPSIA 					

PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)				
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.				
ESPECIALES					
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)				
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS					
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento• Adicciones a drogas que no estén en tratamiento• Trastornos sicóticos agudos• Trastornos orgánicos severos, demencia• Esquizofrenia aguda• Depresión Severa				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none">• Alcoholismo en tratamiento• Drogadicción en tratamiento• Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento• Anemia en tratamiento• Trastornos bipolares en tratamiento• Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador• Trastornos vasculares compensados• Epilepsia compensada• Dermatitis crónicas y agudas• Depresión moderada y leve• Alergia y problemas inmunológicos En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnéticos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud. Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

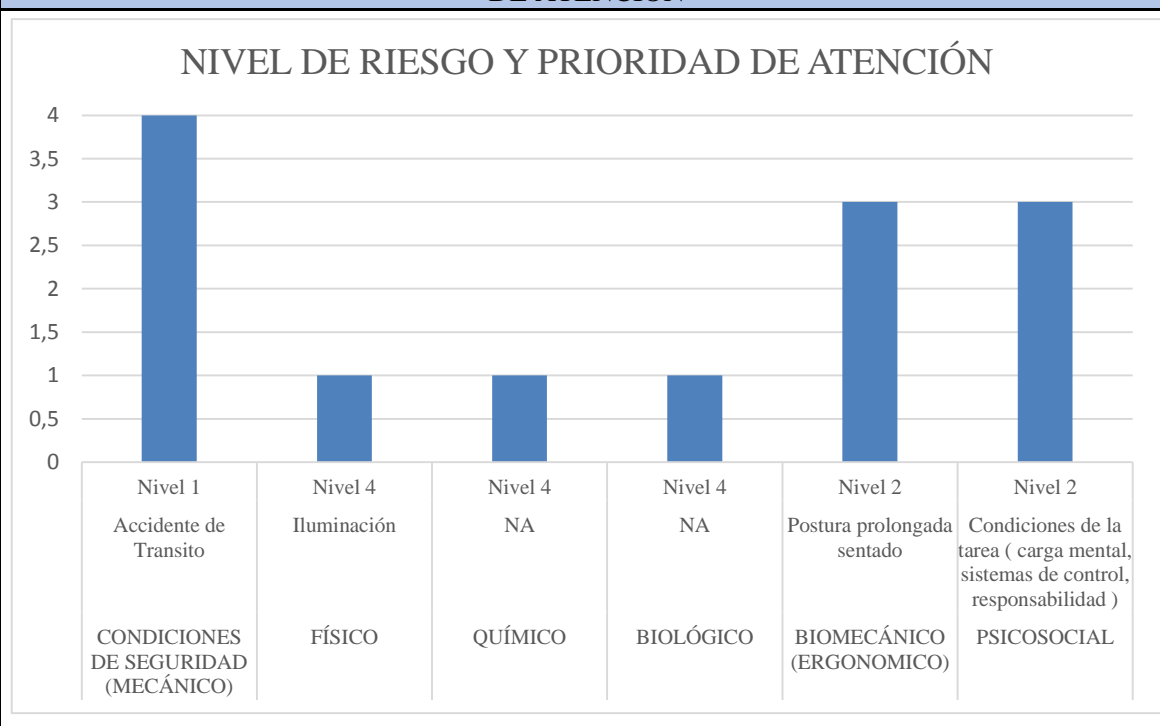
	CACPE PASTAZA PROFESIOGRAMAS	CODIGO: PROF - 009
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Promotor de Negocios	
Misión del Puesto:	Cumplir con las actividades de forma eficiente, eficaz y responsable para alcanzar los objetivos del departamento y en sí alcanzar las metas de la cooperativa para el desarrollo productivo de la institución.	
Reporta a:	Jefe de Captaciones	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Tercer nivel (En administración de empresas, contabilidad y auditoría, comercial)	
Experiencia:	2 años	
Competencias:		
Personales	Capacidad de análisis, síntesis, iniciativa, ética, minuciosidad, creatividad, confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse rápidamente, persuasión, negociación, dinamismo, alto autoestima y trabajo bajo presión.	
Técnicas	Orientación al servicio, pensamiento analítico, persuasión, negociación, expresión oral, orientación/ asesoramiento y organización de la información.	
Organizacionales	Visión estratégica del negocio, trabajo cooperado, pensamiento innovador, creatividad, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro, orientación de servicio al cliente y transparencia.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Planificar y realizar las visitas en los negocios, domicilios de los socios y posibles socios en forma diaria semanal.• Realizar un plan de visitas diaria.• Legalizar la documentación de aperturas de cuentas a plazo fijo y ahorro futuro.• Efectuar presentaciones de ventas, manejo de objeciones, cierre de ventas a los socios y potenciales socios.• Controlar la morosidad de ventas efectuada en ahorro futuro.• Negociar nuevas inversiones y aumento de capital. (Plazo Fijo- Ahorro Futuro)• Entregar la documentación formalmente legalizada a los socios y a los departamentos, y se mantiene el control de los mismos.• Informar al Jefe de Captaciones sobre las ventas permanentes realizadas de ahorro futuro e Inversiones a Plazo Fijo. (Documentación físico)• Cumplir con las metas establecidas de captaciones.• Archivar las facturas, comprobantes y formularios utilizados en aperturas de cuentas.• Aperturar, activar, reingresar, cancelar cuentas o plazos fijos (Depósitos a plazo fijo- Ahorro Futuro), incluye ingresos de dinero y caja.• Realizar oficios en el caso de pérdida de contratos de ahorro futuro y/o plazo fijo.• Efectuar la entregar de obsequios por la adquisición de servicios a los socios.• Realizar promoción y publicidad directa a socios y futuros socios.• Revisión diaria de cartera (Ahorro futuro y depósito a plazo fijo).• Atención en oficina a socios captados por asesora.• Entregar de listas de nuevos ahorros para cobros a Recaudadores.		





- Emitir tarjetas de débito.
- Realizar charlas de educación financiera previa la promoción de productos y servicios.
- Identificar líderes de comunidades para poder realizar promociones a grupos masivos.
- Cumplir con todas las políticas, normas estipuladas en los manuales y reglamentos existentes.
- Realizar las demás actividades que disponga su jefe inmediato.


FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO

CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN	
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Accidente de Transito	Nivel 1	4
FÍSICO	Iluminación	Nivel 4	1
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3
PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea (carga mental, sistemas de control, responsabilidad)	Nivel 2	3


GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO						
PUESTO					OTROS	
Promotor de Negocios	x	x				
EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	<div><div></div></div>					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		<div><div></div></div>				
EQUILIBRIO	<div><div></div></div>					
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		<div><div></div></div>				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		<div><div></div></div>				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS VISUALES	<div><div></div></div>					
EXIGENCIAS AUDITIVAS		<div><div></div></div>				
EXIGENCIAS TÁCTILES		<div><div></div></div>				
DESTREZA MANUAL	<div><div></div></div>					
APARATO DIGESTIVO		<div><div></div></div>				
APARATO RESIRATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO CIRCULATORIO		<div><div></div></div>				
APARATO URINARIO		<div><div></div></div>				
PIEL Y MUCOSAS		<div><div></div></div>				
MEMORIA	<div><div></div></div>					
ATENCIÓN	<div><div></div></div>					
ORDEN	<div><div></div></div>					

RESPONSABILIDAD						
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA						
EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES						
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN OSTEOMUSCULAR• EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.)• AUDIOMETRIA (Solo para los que conducen moto. Se debe registrar los hallazgos de la otoscopia.)• EXAMEN DE NARCOLEPSIA					
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)					
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.					
ESPECIALES						
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)					
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS						
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento					

	<ul style="list-style-type: none"> • Adicciones a drogas que no estén en tratamiento • Trastornos sicóticos agudos • Trastornos orgánicos severos, demencia • Esquizofrenia aguda • Depresión Severa 				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Alcoholismo en tratamiento • Drogadicción en tratamiento • Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento • Anemia en tratamiento • Trastornos bipolares en tratamiento • Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador • Trastornos vasculares compensados • Epilepsia compensada • Dermatitis crónicas y agudas • Depresión moderada y leve • Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnésticos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

	CACPE PASTAZA <u>PROFESIOGRAMAS</u>	CODIGO: PROF - 010
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO		
Denominación del Puesto:	Chofer- Notificador	
Misión del Puesto:	Transportar al personal de la institución y la administración mediante la prestación correcta y oportuna del servicio de transporte, manteniendo el vehículo que se le asigne en perfecto estado de orden, presentación y funcionamiento.	
Reporta a:	Gerente General, Talento Humano	
Supervisa a:		
Horario de Trabajo:	8:30 A.m - 13:00 P.m / 14:30 P.m - 18:00 P.m	
Formación:	Secundaria (Con licencia profesional de conducir)	
Experiencia:	2 años	
Competencias:		
Personales	Persistencia, iniciativa, ética, creatividad, confiabilidad, tolerancia, capacidad para interrelacionarse, dinamismo, alto autoestima y trabajo bajo presión.	
Técnicas	Conducción a la defensiva.	
Organizacionales	Visión estratégica del trabajo cooperado, comunicación efectiva, pensamiento flexible, orientación al logro y de la información.	
ACTIVIDADES Y TAREAS DEL PUESTO		
<ul style="list-style-type: none">• Atender a las solicitudes de transporte que le sean expresadas por el Gerente General o por quien tenga autorización para delegar.• Mantener el vehículo a su cargo en perfecto estado de aseo, presentación, funcionamiento y conservación.• Informar oportunamente a la oficina encargada del mantenimiento y reparación de los vehículos todo tipo de fallas o daños presentados en el mismo y en caso de ser necesario realizar algún trámite ante compañías aseguradoras deberá adjuntar toda la documentación necesaria.• Informar oportunamente al departamento de Gestión de Talento Humano, Seguridad en el Trabajo y Jefe de Gestión Financiera toda colisión o accidente de tránsito que se presente en cumplimiento de sus funciones.• Cumplir estrictamente con las normas sobre seguridad laboral, prevención de accidentes, normas de tránsito y seguridad vial.• Apoyar al Departamento de Marketing en sus distintas actividades de promoción.• Tener vigente y aprobado el curso de manejo defensivo.• Velar por el cuidado de los puntos de la licencia.• Verificar que las cargas transportadas sean de procedencia legal.		

FACTORES DE RIESGO DEL PUESTO DE TRABAJO																								
CLASIFICACIÓN	TIPO DE FACTOR DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO / ATENCIÓN																						
CONDICIONES DE SEGURIDAD (MECÁNICO)	Accidentes de Tránsito	Nivel 1	4																					
FÍSICO	Iluminación	Nivel 4	1																					
QUÍMICO	NA	Nivel 4	1																					
BIOLÓGICO	NA	Nivel 4	1																					
BIOMECÁNICO (ERGONOMICO)	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3																					
PSICOSOCIAL	Condiciones de la tarea (carga mental, sistemas de control, responsabilidad)	Nivel 2	3																					
GRÁFICO RESUMEN DE LOS FACTORES DE RIESGO PARA EL PUESTO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN																								
<div><h3>NIVEL DE RIESGO Y PRIORIDAD DE ATENCIÓN</h3><table><thead><tr><th>Factor de Riesgo</th><th>Nivel de Riesgo</th><th>Prioridad de Atención</th></tr></thead><tbody><tr><td>Accidentes de Tránsito</td><td>Nivel 1</td><td>4</td></tr><tr><td>Iluminación</td><td>Nivel 4</td><td>1</td></tr><tr><td>NA</td><td>Nivel 4</td><td>1</td></tr><tr><td>NA</td><td>Nivel 4</td><td>1</td></tr><tr><td>Postura prolongada sentado</td><td>Nivel 2</td><td>3</td></tr><tr><td>Condiciones de la tarea (carga mental, sistemas de control, responsabilidad)</td><td>Nivel 2</td><td>3</td></tr></tbody></table></div>				Factor de Riesgo	Nivel de Riesgo	Prioridad de Atención	Accidentes de Tránsito	Nivel 1	4	Iluminación	Nivel 4	1	NA	Nivel 4	1	NA	Nivel 4	1	Postura prolongada sentado	Nivel 2	3	Condiciones de la tarea (carga mental, sistemas de control, responsabilidad)	Nivel 2	3
Factor de Riesgo	Nivel de Riesgo	Prioridad de Atención																						
Accidentes de Tránsito	Nivel 1	4																						
Iluminación	Nivel 4	1																						
NA	Nivel 4	1																						
NA	Nivel 4	1																						
Postura prolongada sentado	Nivel 2	3																						
Condiciones de la tarea (carga mental, sistemas de control, responsabilidad)	Nivel 2	3																						
EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL REQUERIDO PARA EL PUESTO																								
PUESTO					OTROS																			
Chofer-Notificador			x																					

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO						
APTITUDES MÍNIMAS EXIGIBLES	MUY BUENA	BUENA	MEDIA	INSUFICIENTE	DÉFICIT	OBSERVACIONES
SALUD GENERAL	●					
APTITUD A PERMANECER SENTADO		●				
EQUILIBRIO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE EL TRONCO		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBRO SUPERIOR		●				
FACILIDAD DE MOVIMIENTO SOBRE MIEMBROS INFERIORES		●				
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS REQUERIDOS	●					
EXIGENCIAS VISUALES	●					
EXIGENCIAS AUDITIVAS		●				
EXIGENCIAS TÁCTILES		●				
DESTREZA MANUAL		●				
APARATO DIGESTIVO		●				
APARATO RESIRATORIO		●				
APARATO CIRCULATORIO		●				
APARATO URINARIO		●				
PIEL Y MUCOSAS		●				
MEMORIA	●					
ATENCIÓN	●					
ORDEN	●					
RESPONSABILIDAD	●					
RESISTENCIA A LA MONOTONÍA		●				

EXÁMENES Y VALORACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES					
PRE-OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN OSTEOMUSCULAR• EXAMEN VISUAL (El examen debe realizarse con y sin corrección visual Visión lejana con o sin corrección (20/30) Visión cercana con o sin corrección (20/30) Defecto refractivos corregidos con lentes y/o cirugía Valoración de anexos oculares.)• EXAMEN DE NARCOLEPSIA				
PERIÓDICOS	<ul style="list-style-type: none">• EXAMEN VISUAL (No se requiere control visual anual para todos los cargos, solo se hará en los siguientes casos: Menores de 25 años porque aún no hay completa maduración de la función visual y por ello tienen aún posibilidad de desarrollar vicios de refracción. Mayores de 45 años para lograr que inicien uso de corrección de la presbicia en forma oportuna.)				
REINTEGRO	Según tipo de incapacidad salud general, accidente de trabajo, enfermedad profesional.				
ESPECIALES					
SALIDA	<ul style="list-style-type: none">• EXAMENES PARACLINICOS (No se hace de rutina pero, ante cualquier referencia de deterioro o sintomatología del paciente se debe hacer medición de retiro.)				
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS					
ABSOLUTAS	<ul style="list-style-type: none">• Insuficiencia hepática• Insuficiencia renal• Insuficiencia respiratoria• Asma descompensada• Adicciones al alcohol que no estén en tratamiento• Adicciones a drogas que no estén en tratamiento• Trastornos orgánicos severos, demencia• Esquizofrenia aguda• Depresión Severa				
RELATIVAS	<ul style="list-style-type: none">• Alcoholismo en tratamiento• Drogadicción en tratamiento• Enfermedades respiratorias compensadas y en tratamiento• Trastornos bipolares en tratamiento• Discapacidades físicas que no impidan la movilidad y maniobrabilidad del trabajador• Trastornos vasculares compensados• Epilepsia compensada• Depresión moderada y leve• Alergia y problemas inmunológicos <p>En todos estos casos será el criterio médico, la historia clínica, los antecedentes anamnéticos los que guiarán el otorgamiento del certificado de salud.</p> <p>Durante el acto médico se debe dar cumplimiento a la entrega total de la información. El médico debe cautelar la no discriminación del empleo de cualquier funcionario, por ende deberá evaluar en profundidad las contraindicaciones médicas absolutas que defina.</p>				
ELABORADO POR:	Henry León	FECHA:		FIRMA:	

CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza se logra determinar las siguientes conclusiones:

1.- Se determinó que Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza no cuenta con un subsistema de seguridad y salud ocupacional en la misma que se incluya los profesigramas, pese a que todo el personal que labora en la cooperativa está de acuerdo en que se diseñe esta importante herramienta administrativa, toda vez que la misma prevendrá y reducirá la siniestralidad laboral en dicha institución cooperativista.

2.- A lo largo de su vida institucional, la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza se han producido varios siniestros laborales en el cumplimiento estricto de sus funciones siendo estas: enfermedades, accidentes laborales que han dejado como consecuencia empleados con discapacidades físicas y que inclusive a muchos de ellos les ha ocasionado la muerte, afectando esto a la imagen institucional.

3.- Es preocupante el desconocimiento sobre las normas de seguridad laboral por un número significativo de empleados, lo que conlleva a que este desconocimiento no les permita tener la capacidad para exigir la entrega oportuna de las prendas de protección y otros instrumentos, herramientas que requieren para el normal desempeño de sus funciones.

RECOMENDACIONES

- 1.- Haciendo eco del sentimiento y pronunciamiento de la totalidad de empleados de la cooperativa, se recomienda a las autoridades adopten como decisión precisa y oportuna la aplicación de la propuesta del subsistema de seguridad y salud ocupacional incluyendo los profesiogramas con lo que la cooperativa podrá contar con un instrumento que le garantice el otorgamiento oportuno de los equipos de protección, realizar de manera periódica los chequeos médicos y que al mismo tiempo le permitirá prevenir y reducir la siniestralidad laboral.
- 2.- En vista de que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza se han producido significativamente siniestros laborales como enfermedades, accidentes y muerte razón por la cual se recomienda a las autoridades que de manera precisa y urgente se adopten medidas o disposiciones, que conlleven a la disminución la siniestralidad laboral.
- 3.- A las autoridades de la cooperativa se recomienda planificar, organizar y ejecutar planes de capacitación de manera periódica dirigidos a los empleados, con la finalidad de que todos tengan el suficiente conocimiento sobre las normas de seguridad laboral que se aplican en la cooperativa, puede ser mediante charlas, conferencias, mesas redondas y talleres, entre otras.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, G., Martínez, G., & Estario, C. (2007). *Manual de la salud pública*. Córdoba: Encuentro.
- Albinagorta, J. (2005). *Seguridad laboral*. Recuperado de: http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Alegsa, L. (2016). *Subsistema*. Recuperado de: <http://www.alegsa.com.ar/Dic/subsistema.php>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. 2ª.ed. México: Pearson Educación.
- Botta, N. (2010). *Los accidentes de trabajo*. Rosario: Red Proteger.
- Camacho, L. (2016). *Subsistema*. Recuperado de: <http://slideplayer.es/slide/9660361/>
- Caminero, A. (2014). *Accidente*. Recuperado de: <http://servicios.educarm.es/templates/portal/ficheros/websDinamicas/27/INVESTIGA...pdf>
- Campos, C., Colorado, M., & Manzano, H. (2011). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para el sector de la fabricación de prendas de vestir*. (Tesis de pregrado, Universidad de el Salvador). Recuperado de: <http://ri.ues.edu.sv/549/1/10136982.pdf>
- Capera, I. (2011). *Salud ocupacional*. Recuperado de: <http://basessyso.blogspot.com/2011/03/>
- Código de Trabajo. (2015). *Riesgos provenientes del trabajo*. Quito: Ediciones Legales.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios*. Quito: Ediciones Legales.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza. (2017). *Filosofía institucional*. Recuperado de: <https://www.cacpepas.fin.ec/>
- Cortés, M. (2012). *Metodología de la investigación* . Mexico: Trillas S.A.
- Delgado, B., & Soto, M. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la compañía armadura S.A.S*. (Tesis de pregrado, Universidad

- Distrital Francisco José de Caldas). Recuperado de:
<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/3935/1/SotoAvellanedaMarisol2016.pdf>
- Garcia, I., & Montuenga, V. (2004). *Siniestralidad laboral*. Recuperado de:
<https://definicion.mx/investigacion-campo/>
- González, J. (2013). *101 Secretos para una vida sana*. Buenos Aires: ACES.
- Henao, F. (2009). *Condiciones de trabajo y salud*. Bogota: ECOE.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª .ed. México: MC Graw Hill.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1986). *Decreto 2393 reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo*. Recuperado de:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2010). *Resolución No. CD.333- IESS*. Recuperado de: <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+333>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2017). *Accidentes y enfermedades de trabajo*. Recuperado de: <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes4>
- López, I. (2014). *Profesiogramas*. Recuperado de:
<http://www.talentpoolconsulting.com/wp-content/uploads/2014/04/DISE%C3%91O-E-IMPLEMENTACI%C3%93N-DE-PROFESIOGRAMAS.pdf>
- López, M. (2003). *Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.geadigital.com/ot2.pdf>
- Martínez, M., & Reyes, M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. La Habana: Ciencias Médicas.

- Moreno, J., Donado, D., Gonzales, Y., Garcia, C., & Miranda, J. (2009). *¿Que es seguridad?*. Recuperado de: <https://seguridaddefensanacional.wordpress.com/tag/concepto/>
- Nogueira, P. (2014). *La importancia de la seguridad en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.ccifa.com.uy/noticias/noticias-institucionales/218-la-importancia-de-la-seguridad-en-el-trabajo.html>
- Organización Mundial de la Salud. (1995). *Salud ocupacional*. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2012). *Accidentes de trabajo*. Recuperado de: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Informe_sobre_siniestralidad.pdf
- PAZ, G. (2014). *Definición de Investigación de Campo*. Recuperado de: <https://definicion.mx/investigacion-campo/>
- Plan Nacional para El Buen Vivir. (2013). *Objetivos*. Quito: IAEN.
- Prado, J. (2017). *Seguridad laboral*. Recuperado de: <https://www.informacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/la-seguridad-laboral-mejorarla/>
- Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Sucre: Editorial Shalom.
- Rubio, J. C. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. España: Díaz de Santos, S.A.
- Salazar, B. (2016). *Salud ocupacional*. Recuperado de: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/salud-ocupacional/>
- Suasnavas, P. (2017). *Seguridad y salud ocupacional*. Recuperado de: <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=8557>
- VILLENA, A. (2006). *Método inductivo*. Recuperado de: <http://guzmanci.blogspot.com/2006/10/metodo-inductivo.html>

Zuluaga, G. (2017). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa hierros de occidente S.A.S.* (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8431/658382Z94d.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE PASTAZA.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA: INGENIERÍA DE EMPRESAS



ENCUESTA

Objetivos de la encuesta:

1. Conocer la influencia de siniestralidad laboral que existe en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.
2. Priorizar alternativas para prevenir la siniestralidad conforme a las normativas laborales vigentes para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una X en el ítem que esté de acuerdo a su criterio.

Información general

Sexo : M ☐ F ☐

Edad : 20-30 ☐ 31-41 ☐ 42-52 ☐ Mayor a 52 ☐

Estado Civil: Soltero ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Viudo ☐

Cuestionario

1.- ¿Cuánto conoce Ud. Sobre las normas de seguridad laboral que se aplican en el funcionamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

Mucho	
Poco	
Nada	

2.- ¿La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza le provee oportunamente de las prendas, instrumentos, herramientas de protección, para garantizar su seguridad y salud ocupacional?

SI	
NO	

3.- ¿Con que frecuencia, las autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, brindan las facilidades al personal, para realizarse los chequeos médicos?

Siempre	
Casi siempre	
Nunca	

4.- ¿Conoce Ud. Si el personal que labora en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza, hayan sufrido siniestros laborales en el cumplimiento de sus funciones?

SI	
NO	

5.- ¿Qué tipo de siniestro laboral han sufrido con mayor frecuencia las personas que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

Enfermedades.....

Accidentes.....

Muerte.....

6.- ¿La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza cuenta con un subsistema de seguridad y salud ocupacional?

SI	
NO	

7.- ¿Considera Ud. Que es indispensable que la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza cuente con un subsistema de seguridad y salud ocupacional?

SI	
NO	

8.- ¿Está de acuerdo que se diseñe un subsistema de seguridad y salud ocupacional en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
En desacuerdo	

9.- ¿Cree Ud. Que el diseño de un subsistema de seguridad y salud ocupacional, prevendrá y reducirá la siniestralidad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
En desacuerdo	

10.- ¿Considera Ud. Que es indispensable elaborar la estructura de los profesiogramas para el subsistema de seguridad y salud ocupacional, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza?

Totalmente de acuerdo	
De acuerdo	
En desacuerdo	

Gracias por su colaboración